

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN MOTVASI
TERHADAP KINERJA GURU
DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi pada Guru SD di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan)**

Supardi

Universitas Stikubank Semarang
Program Pasca Sarjana
Menejemen Pendidikan
e-mail: supardispd989@yahoo.com

ABSTRACT

Studies in this study about the influence of organizational culture, motivation and organizational commitment on teacher performance. The issues raised in this study were: (1) examine the influence of organizational culture, motivation and organizational commitment on teacher performance. (2) to test whether organizational commitment mediates the organizational culture and motivation of the teacher's performance.

The population was 219 elementary school teachers in UPT Dindikbud Doro Pekalongan. Retrieval of data using the formula Slovin population. Using multiple regression analysis model.

Results of the study: (1) organizational culture are statistically significant and positif toward organizational commitment, (2) motivation significant and positive impact on organizational commitment, (3) organizational culture proved significant and positive impact on teacher performance, (4) motivation significant and positif on teacher performance, (5) organizational commitment significant and positive impact on teacher performance, (6) organizational commitment mediates the effect is not proven organizational culture on teacher performance. (7) not proven organizational commitment mediates the effect of motivation on teacher performance.

Keywords: organizational culture, motivation, organizational commitment, teacher performance.

ABSTRAK

Studi dalam penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasional, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) menguji pengaruh budaya organisasional, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. (2) menguji apakah komitmen organisasional memediasi budaya organisasional dan motivasi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah 219 guru SD di Upt Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan. Pengambilan populasi data menggunakan rumus Slovin. Model analisis menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian: (1) budaya organisasional terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, (2) motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, (3) budaya organisasional terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, (4) motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, (5) komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, (6) komitmen organisasional tidak terbukti memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru. (7) komitmen organisasional tidak terbukti memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *budaya organisasional, motivasi, komitmen organisasional, kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan diindikasikan dengan kondisi yang baik, memenuhi syarat dan terpenuhinya segala komponen yang harus terdapat dalam pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah masukan, proses, keluaran, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta biaya. Guru merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam pembangunan pendidikan nasional terutama pendidikan dasar. Kinerja guru di lingkungan kerja Upt Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Kinerja guru mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari hasil ujian nasional siswa SD/MI di Kecamatan Doro yang mengalami penurunan peringkat selama 3 (tiga tahun) terakhir.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda, Siburian, T.A (2013), Pramudjono (2015), Widyaningrum (2011), dan Kartiningsih (2007) menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional adalah signifikan, sedangkan menurut Taurisa, C. M dan Ratnawati (2012) menyimpulkan ada hubungan searah antara budaya organisasional dan komitmen organisasional. Dan menurut Yousfi (2013) menghasilkan kesimpulan pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional tidak signifikan.

Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional hasil penelitian Pramudjono (2015) menunjukkan bahwa motivasi akan memperbaiki komitmen kerja guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum, M.E (2011) bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi akan memperbaiki komitmen para guru. Ini artinya dari hasil penelitian dari Pramudjono (2015), dan Widyaningrum mempunyai kesimpulan yang sama yakni : Motivasi dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Handoko, Setiawan, Surachman, dan Djumahir (2010) menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja dosen tidak

signifikan, sedangkan menurut Triwahyuni, L., Abdullah dan Sunaryo (2014) pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hasil penelitian Riswan (2014) juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja telah diteliti oleh beberapa peneliti, namun menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan Yensi (2010) menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Akanbi, Ayobami (2011) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja tidak signifikan, sementara hasil penelitian Guo, Y., Liao, J., Liao, S., dan Zhang (2014) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja adalah signifikan dan positif.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja telah diteliti oleh beberapa peneliti dengan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Yiing dan Zaman (2009) menyimpulkan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja adalah signifikan tetapi negatif, sedangkan menurut Fu, W., dan Deshpande (2014) pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja adalah signifikan dan positif.

Berdasarkan uraian bukti empiris hasil penelitian terdahulu yang bervariasi menimbulkan *research gap* mengenai budaya organisasional, motivasi, komitmen organisasional, dan kinerja guru, untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut. Permasalahan dalam penelitian ini adalah " Bagaimanakah pengaruh budaya organisasional, motivasi dan komitmen organisasional, terhadap kinerja guru?". Selanjutnya permasalahan tersebut dapat dirinci menjadi pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- (1). Bagaimanakah pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional?
- (2). Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional ?
- (3). Bagaimanakah pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru?
- (4). Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru?
- (5). Bagaimanakah

pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru?

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan seseorang yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Menurut Rivai (2005) kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 65 tahun 2015 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kewajiban guru dalam pembelajaran atau pembimbingan dijadikan sebagai dimensi variabel penelitian ini meliputi: (1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; (2) melaksanakan pembelajaran/pembimbingan yang bermutu; (3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/pembimbingan; (4) melaksanakan perbaikan dan pengayaan; (5) melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

Budaya Organisasional menurut Robbins and Judge (2015) adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Budaya sebagai suatu sistem dari makna yang dianut bersama dan akan mengharapakan bahwa individu-individu dengan latar belakang yang berlainan atau

pada tingkat-tingkat yang berlainan dalam suatu organisasi akan cenderung mendeskripsikan budaya organisasional kedalam istilah-istilah yang sama.

Budaya organisasional awalnya dibentuk oleh pendiri sebuah organisasi. Menurut Robbins and Judge (2015), para pendiri organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal organisasi. Mereka mempunyai misi atau visi tentang bagaimana bentuk organisasi tersebut. Kemudian para pendiri menerapkan visi mereka kepada para anggota organisasi. Para pendiri organisasi tersebut mempunyai ide organisasi, mereka juga mempunyai bias tentang cara untuk memenuhi ide tersebut. Budaya organisasional merupakan hasil interaksi antara bias dan asumsi pendiri organisasi dan yang dipelajari oleh para anggota serta dari pengalaman mereka sendiri. Budaya organisasional yang telah ada, perlu dipertahankan agar sebuah budaya tetap hidup. Menurut Robbins and Judge (2015)), terdapat tiga kekuatan yang paling penting dalam mempertahankan kelangsungan budaya organisasi yaitu: (1).Proses seleksi, (2).Tindakan manajemen puncak, (3). Sosialisasi

Motivasi menurut Handoko (2001), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatan yang dilakukannya. Individu melakukan sesuatu karena mendapat pengaruh atau rangsangan dari luar.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota Robbins and Judge (2015). Komitmen organisasional adalah sesuatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.. Dalam organisasi sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan peserta

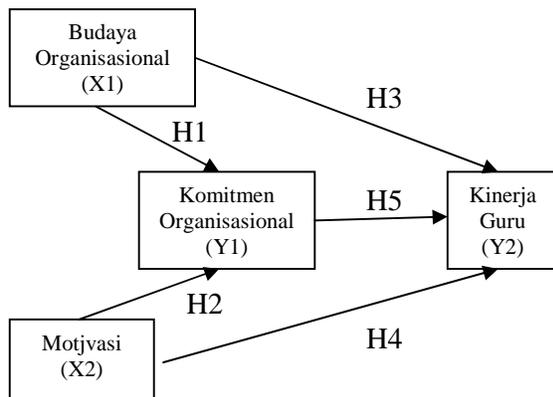
didik, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.,

Pengembangan Hipotesis:

1. Pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja guru
H1 : Budaya Organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
H2 : Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
3. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru
H3 : Budaya Organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru
4. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru
H4 : Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.
5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja guru.
H5 :Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Model empiris dari penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dimediasi Komitmen Organisasional, adalah seperti gambar 1 berikut ini:

Gambar 1
Model Empiris Pengaruh Budaya Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dimediasi Komitmen Organisasional



Model matematis hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

a : konstanta

b : koefisien regresi variabel bebas

X₁ : Variabel Budaya Organisasional

X₂ : Variabel Motivasi

Y₁ : Variabel Komitmen Organisasional

Y₂ : Variabel Kinerja Guru

e : *Disturbance error*

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan yang mempunyai status pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 219 orang. Sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar (SD) di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan yang mempunyai status pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 142 orang . Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive proportional random sampling*.

Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden sebagai hasil menjawab kuesioner tentang budaya organisasional,, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja guru. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan teknik angket. Pengujian instrumen menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *alpha cronbach's*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Variabel

a. Variabel Budaya Organisasional (X₁)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel budaya organisasional perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel budaya organisasional menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 7 indikator budaya organisasional adalah x1.7 dengan skor 4.26, sedangkan terendah adalah x1.6 dengan skor 4,04. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel budaya organisasional. Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 7 indikator budaya organisasional yang lebih sering dipilih adalah jawaban setuju terwakili dengan

angka 4 sebanyak 7 indikator atau semua semua indikator. Sedangkan nilai rata-rata mean X1 sebesar 4,16., artinya sebagian besar responden memilih setuju pada variabel X1.

b. Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel motivasi perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 14 indikator motivasi adalah x2.2 dengan skor 3,55, sedangkan terendah adalah x2.10 dengan skor 3,36. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel motivasi. Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 14 indikator motivasi yang lebih sering dipilih adalah jawaban netral terwakili dengan angka 3 sebanyak 14 indikator atau semua semua indikator. Sedangkan nilai rata-rata mean X2 sebesar 3,46., artinya sebagian besar responden memilih netral pada variabel X2.

c. Komitmen Organisasional (Y₁)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variable komitmen organisasional perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 18 indikator komitmen organisasional adalah y1.7 dengan skor 4,25, sedangkan terendah adalah y1.15 dengan skor 3,81. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel komitmen organisasional. Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 18 indikator komitmen organisasional yang lebih sering dipilih adalah jawaban setuju terwakili dengan angka 4 sebanyak 18 indikator atau semua semua indikator. Sedangkan nilai rata-rata mean Y1 sebesar 4,03., artinya

sebagian besar responden memilih setuju pada variabel Y1.

d. Kinerja Guru (Y₂)

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kinerja guru perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata skor setiap indikator variabel kinerja guru menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari 12 indikator kinerja guru adalah y2.2 dengan skor 4,51, sedangkan terendah adalah y2.12 dengan skor 3,89. Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa responden memiliki persepsi positif mengenai variabel kinerja guru. Mode menunjukkan data yang frekuensinya sering muncul. Dari 12 indikator kinerja guru yang lebih sering dipilih adalah jawaban setuju terwakili dengan angka 4 sebanyak 10 indikator, selebihnya 2 indikator menunjukkan angka 5. Sedangkan nilai rata-rata mean Y2 sebesar 4,16., artinya sebagian besar responden memilih setuju pada variabel Y2.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan metode analisis *faktor* dengan cara mengkorelasikan masing-masing item dengan skor total sebagai jumlah setiap skor item, sehingga diperoleh koefisien korelasi. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai **KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) and Bartlett's Test** lebih besar dari 0,5, sedangkan jika **component matrix** atau **faktor loading**-nya lebih besar dari 0,4 berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang diuji berarti tidak valid.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel budaya organisasional sebesar 0,748, variabel motivasi sebesar 0,939, variabel komitmen organisasional sebesar 0,843, variabel kinerja guru sebesar 0,795, Semua nilai KMO lebih besar 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa sampel memenuhi syarat minimal *measure sampling adequacy* (kecukupan pengukuran sampel).

Hasil analisis semua indikator dari semua pertanyaan variabel memiliki nilai *loading faktor* $> 0,4$ yang berarti semua item dalam indikator dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian diperoleh hasil dengan semua nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,7. Budaya Organisasional (X1) sebesar 0,792. Motivasi (X2) sebesar 0,977. Komitmen Organisasional (Y1) sebesar 0,903. Dan Kinerja Guru sebesar 0,832. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua instrumen variable penelitian yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau dapat dipercaya.

c. Uji Normalitas

Pada tabel 4.12 dapat dilihat hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk Lg10ZRE_1 menghasilkan nilai 0,691 dengan probabilitas 0,727 jauh di atas $= 0,05$ jadi dapat disimpulkan tidak dapat menolak hipotesis nol yang berarti data Lg10ZRE_1 berdistribusi normal. Begitu juga dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* untuk Lg10ZRE_2 menghasilkan nilai 0,827 dengan probabilitas 0,500 jauh di atas $= 0,05$ jadi dapat disimpulkan tidak dapat menolak hipotesis nol yang berarti data Lg10ZRE_2 berdistribusi normal.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Ada 2 (dua) uji asumsi klasik yang dilakukan, yaitu multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, yaitu:

1) Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada model 1 dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variabel Budaya Organisasional (X₁) sebesar 1,174 dan *tolerance* 0,852. Motivasi

(X₂) yaitu sebesar 1,174 lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* 0,852 berada di atas 0,1. Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel Budaya Organisasional (X₁) dan Motivasi (X₂) pada model 1 tidak terjadi multikolinieritas.

Pada uji model 2 pada variabel Budaya organisasional (X₁) menunjukkan VIF sebesar 1,924, Motivasi (X₂) sebesar 1,281 dan Komitmen Organisasional (Y1) menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) sebesar 2,075. Ketiganya berada di bawah nilai 10. Sedangkan nilai *tolerance* pada variabel Budaya Organisasional sebesar 0,520, variabel Motivasi 0,781 dan variabel Komitmen Organisasional 0,482 yang berarti ketiga variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel Budaya Organisasional (X₁), Motivasi (X₂) dan Komitmen Organisasional (Y1) tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Dari Uji model 1 diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu : 0,353, 0,254, dan 0,196, maka dapat disimpulkan bahwa pada model 1 tidak terjadi Heteroskedastisitas. Begitu juga pada model 2 diketahui bahwa nilai signifikan $> 0,05$, yaitu : 0,345, 0,105, 0,892, 0,970, 0,160, dan 0,150 artinya bahwa pada model 2 juga tidak terjadi Heteroskedastisitas.

b. Uji Kelayakan Model

1) Uji Determinasi

Tabel 1
Uji Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,518	,511	,2765757

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasional

Berdasarkan perhitungan pada tabel *model summary*^b nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511. Artinya variabel independen yang terdiri variabel budaya organisasional dan motivasi mampu menjelaskan variabel komitmen organisasional sebesar 51,1%. Dari angka tersebut berarti ada variabel independen di luar model regresi ini yang berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional sebesar 48,9 %.

Tabel 2
Uji Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,769	,1746924

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Motivasi, Budaya Organisasional

Berdasarkan perhitungan pada tabel *model summary*^b nilai *Adjusted R square* sebesar 0,769. Artinya variabel independen yang terdiri variabel Budaya Organisasional, Motivasi, dan Komitmen Organisasional memberikan kontribusi sumbangan sebesar 76,9% terhadap kinerja guru. Dari angka tersebut berarti terhadap variabel independen di luar model regresi ini yang berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,1%.

2) F (Goodness of Fit)

Tabel 3
Uji F (Goodness of Fit) Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,427	2	5,714	74,695	,000 ^b
	Residual	10,633	139	0,076		
	Total	22,060	141			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasional, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi berganda menggunakan uji F tes menunjukkan signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari signifikansi} = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit* (Ghozali, 2015).

Tabel 4
Uji F (Goodness of Fit) Model 2

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,454	3	4,818	157,882	,000 ^a
	Residual	4,211	138	,031		
	Total	18,666	141			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi, Budaya organisasional
b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi berganda menggunakan uji F tes menunjukkan signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari signifikan} = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

3) Uji Regresi

Tabel 5
Uji Regresi Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,301	,229		5,669	,000
	Budaya Organisasional	,558	,059	,601	9,425	,000
	Motivasi	,119	,034	,227	3,553	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Persamaan Regresi : $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$
Komitmen Organisasional (Y1) = -0,601(X₁) + 0,227(X₂)

Persamaan regresi berdasarkan Tabel 4.22 dapat dijelaskan dalam suatu interpretasi statistik sebagai berikut :

1. Budaya Organisasional mempengaruhi komitmen Organisasional dengan nilai sig.

0,000 < 0,05 dan arah pengaruh parameter estimasi positif sebesar 0,601.. Dengan demikian, hipotesis 1 bahwa Budaya Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional diterima

2. Motivasi mempengaruhi Komitmen Organisasional dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 arah pengaruh parameter estimasi bertanda positif sebesar 0,227. Dengan demikian, hipotesis 2 bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasional diterima. Maknanya semakin tinggi pengaruh Motivasi, maka Komitmen Organisasional semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah nilai Motivasi semakin rendah pula Komitmen Organisasional

H₃ : motivasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja guru

H₄ : komitmen organisasional secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja guru

Tabel 6
Uji Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,925	,312		2,967	,004
Motivasi	,065	,026	,137	2,509	,013
Komitmen organisasional	,349	,049	,458	7,132	,000
Kinerja guru	,470	,082	,369	5,703	,000

Berdasarkan tabel 6 menghasilkan koefisien regresi motivasi 0,137 dan probabilitas signifikansi 0,013 < 0,05, yang berarti motivasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasi menghasilkan regresi 0,458 dengan probabilitas signifikan 0,000 < 0,05, berarti komitmen organisasional secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel kinerja menghasilkan regresi 0,369 dengan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti

kinerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1, 2 dan 5 dalam penelitian ini terbukti, yaitu

H₁ : motivasi secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

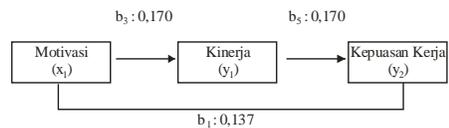
H₂ : komitmen organisasional secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H₅ : kinerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial yang merupakan uji hipotesis langsung dapat dijelaskan bahwa semua hipotesis langsung mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini menolak H₀ dan menerima H₁, H₂, H₃, H₄ dan H₅

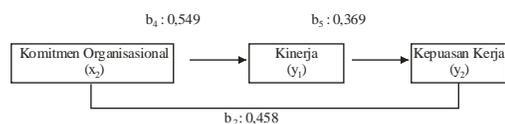
4) Uji Mediasi

a) Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru



Gambar 2
Hasil Uji Mediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru

b) Menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja melalui kinerja guru



Gambar 2