

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI, TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KABUPATEN PENDEGLANG BANTEN**

**Samudi**

STAI La Tansa Mashiro

### **Article Info**

#### **Keywords:**

*Job Satisfaction,  
Organizational Culture, Self-  
Efficacy, Teacher  
Performance*

### **Abstract**

*This study aims to examine, analyze and formulate the influence between job satisfaction, organizational culture, and self-efficacy, on teacher performance. This research was conducted at a high school in Pandeglang Regency Banten. This study uses survey methods and technical data analysis using regression analysis. The results of this study prove: Job satisfaction has a significant effect on teacher performance, organizational culture has a significant effect on teacher performance, self-efficacy has a significant effect on teacher performance, and job satisfaction, organizational culture and self-efficacy simultaneously have a significant effect on teacher performance. Based on this, it can be concluded that job satisfaction, organizational culture and self-efficacy must be taken into consideration in managing teacher performance in the field of Islamic religious education studies at Senior High Schools in Pandeglang Regency Banten.*

### **Corresponding Author:**

*samudidr.banten@gmail.com*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan merumuskan pengaruh antara kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efikasi diri, terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pandeglang Banten. Penelitian ini menggunakan metode survey dan teknis analisa data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian ini membuktikan: Kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri harus dimasukkan ke dalam pertimbangan dalam mengelola kinerja guru pada bidang studi pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pandeglang Banten.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Kinerja Guru

©2022 JAAD. All rights reserved

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dan strategis bagi pembentukan wajah suatu bangsa, sebab pendidikan merupakan upaya pembangunan budaya bangsa dalam menangani kebodohan, keterbelakangan dan kemiskinan melalui pengembangan sumber daya manusia, maka dengan pendidikan itu dinamika masyarakat berlangsung dari keadaan yang terbelakang menuju masyarakat yang berkembang dan maju serta kemajuan itu dapat berkembang di berbagai aspek kehidupan umat manusia yang kreatif, produktif dan sejahtera (Sumarno, 1987).

Untuk mewujudkan upaya pendidikan tersebut, maka diantaranya sangat dibutuhkan seorang guru yang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan bidang keahliannya. Sementara itu, pengembangan dan peningkatan kemampuan guru dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya telah banyak dilakukan oleh pemerintah, di antaranya; dengan menerapkan kebijakan berupa Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tunjangan profesi guru, penugasan studi lanjut bagi guru-guru yang belum sarjana, Pemantapan Kerja Guru, dan program lainnya. Namun program

pemerintah tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Kebijakan program pengembangan dan peningkatan terhadap guru yang dilakukan oleh pemerintah menjadi sangat penting dan berdampak sangat positif karena melalui program tersebut, para guru akan memperoleh pemikiran atau ide-ide baru tentang proses belajar mengajar termasuk dalam upaya mempelajari teknik-teknik baru dalam mengajar terhadap peserta didik di sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 1986), atau merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovich dan Keeps, 1992).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini diluar jalur pendidikan formal, pendidikan dasar,

dan pendidikan menengah.

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah serta menggambarkan adanya suatu prestasi guru yang ditunjukkan oleh seorang guru selama melakukan aktivitas proses belajar mengajar di sekolah

Guru memiliki peranan yang sangat penting di lembaga pendidikan dan merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam proses belajar mengajar, yang merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Pengembangan dan peningkatan peran guru dalam proses pembelajaran salah satunya pada bidang pendidikan agama Islam menjadi prioritas yang harus dilaksanakan, apabila menginginkan adanya perubahan dan peningkatan peserta didik dalam bidang keilmuan agama Islam. Oleh karenanya dalam proses pembelajaran, guru pendidikan agama Islam berupaya meningkatkan kualitas peranan guru sebagai seorang tenaga pendidik, memaksimalkan dan mengefektifkan setiap kegiatan dalam proses pembelajaran dengan tujuan meningkatkan kualitas keilmuan peserta didik pada materi agama Islam.

Dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran di sekolah, terdapat beberapa fungsi seorang guru yaitu sebagai insiator, korektor, inspirator, informator, mediator, demonstrator, motivator,

pembimbing, fasilitator, organisator, evaluator, pengelola kelas dan supervisor (Djamarah, 2000).

Untuk menghasilkan kinerja guru bidang studi pendidikan agama Islam dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keilmuannya, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya; adanya kepuasan kinerja, budaya organisasi dan efikasi diri dari seorang guru yang bersangkutan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Kreitner dan Kinicki (2010). Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Darmawan, 2016) Kepuasan kerja dimaknai tentang sejauhmana orang menyukai pekerjaan secara keseluruhan atau sehubungan dengan kondisi atau penghargaan tertentu (Spector, 1997).

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi bersama yang memandu apa yang terjadi di organisasi dengan mengidentifikasi perilaku yang sesuai untuk beberapa situasi (Ravasi dan Schultz, 2006). Budaya organisasi merupakan norma khas, kepercayaan, prinsip dan cara berperilaku yang bergabung untuk memberikan masing-masing organisasi karakter yang berbeda (Darmawan, 2010). Budaya organisasi

merupakan sistem nilai organisasi dan akan memengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku (Cushway dan Lodge, 2000).

Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki individu tentang kapasitas mereka untuk mengendalikan lingkungan mereka dan memengaruhi jalannya mereka berperilaku, berpikir dan merasakan tentang peristiwa masa depan (Bandura, 1997).

Pandangan terhadap efikasi diri memberikan dasar untuk motivasi manusia, dan pencapaian pribadi. Orang-orang cenderung puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten untuk melakukan tugas pekerjaan mereka atau mencapai tujuan pekerjaan mereka (Lent *et al.*, 2011). Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mempunyai keyakinan yang lebih kuat dalam kemampuan mereka untuk berhasil melakukan situasi tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, bertahan lebih lama dan lebih baik untuk menghadapi pengalaman gagal daripada orang yang rendah efikasi diri (Heuven *et al.*, 2006). Tingkat efikasi diri yang tinggi lebih mampu menyelesaikan situasi sulit daripada individu dengan efikasi diri rendah.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jumari, dkk (2013), Anam dan Najwa (2021), Abbas dan

Yumus (2022), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efikasi diri memberikan kontribusi atau menjadi bagian yang penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya secara maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan merumuskan pengaruh antara kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efikasi diri, terhadap kinerja guru bidang studi pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas.

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pernyataan sikap yang menunjukkan ukuran atau tingkat pemikiran setuju-tidak setuju, perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka maupun perasaan positif-negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja berdasarkan berbagai aspek pekerjaan (Suyasa, (2007). Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Oleh karena itu, guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi sehingga mengakibatkan turunnya kinerja (Strauss dan Sayler, 1980).

Beberapa dimensi kepuasan kerja, yaitu: Gaji, meliputi: jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut. Pekerjaan; meliputi: tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Promosi, meliputi; tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan. Supervisor, meliputi; kemampuan supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan. Rekan Sekerja, meliputi; tingkat hingga di mana para rekan sekerja bersikap bersahabat dan kompeten (Strauss dan Saylor, 1980).

Kepuasan kerja sebagai variabel kunci yang menyusun model termasuk kepuasan kerja-pembelajaran; kepribadian dan sifat afektif, tujuan dan aktivitas yang berorientasi pada tujuan, efikasi diri, kondisi kerja dan hasil dan dukungan lingkungan, sumber daya dan hambatan yang berorientasi pada tujuan (Lent dan Brown, 2006).

Kepuasan kerja adalah hal dasar yang menunjukkan jalan menuju pengakuan, gaji, promosi, dan pencapaian tujuan yang memenuhi keinginan mereka (Kaliski, 2007). Orang-orang memiliki perilaku yang berbeda tentang pekerjaan mereka seperti berbagai jenis pekerjaan yang mereka lakukan rekan kerja, supervisor dan gaji mereka (George *et al.*, 2008). Kepuasan kerja menunjukkan

persepsi seseorang bahwa pekerjaan mampu memenuhi keinginan material dan psikologis (Aziri, 2008). Terdapat beberapa faktor penentu kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji atau imbalan yang dirasakan adil, promosi, pengawasan (*supervise*), dan rekan kerja (Luthans, 2011)

## 2. Budaya Organisasi

Adanya budaya organisasi yang mendukung tercipta kenyamanan dalam bekerja (Kreitner & Kinichi, 2005). Robbins (2007) mengungkapkan kekuatan budaya perusahaan akan memberikan manfaat pada beberapa hal yaitu untuk pengurangan *turn over* pekerjaan meningkatkan konsistensi perilaku, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Budaya organisasi yang kuat, dinamis, dan kreatif memberikan jaminan kreatifitas tumbuh pada semua level, sehingga menyebabkan anggota organisasi bergerak maju dan tidak terjebak pada rutinitas pekerjaan.

Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi (Sobirin, 2002). Dalam penjelasan lain, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap

anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya. (Sudarmadi, 2007). Budaya organisasi adalah pengaturan perilaku, sikap dan nilai (O'Reilly *et al*, 1991).

Dimensi budaya organisasi sebagai cara untuk menganalisa faktor budaya organisasi menurut Luthans meliputi; *observed behavioral regularities, norms, dominant value, philosophy, rules* dan *organization climate* (Sudrajat, 2008).

Menurut Denison (1990) dimensi budaya organisasi dibagi menjadi empat dimensi, yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan misi, yaitu: keterlibatan adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat anggota organisasi partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, konsistensi menunjukkan tingkat kesepakatan anggota dari asumsi dasar organisasi dan nilai-nilai, kemampuan organisasi untuk merespon perubahan internal di organisasi dan misi adalah dimensi inti yang menunjukkan tujuan inti dari organisasi yang menyebabkan para anggota di organisasi untuk tabah dan fokus pada apa yang dianggap penting oleh organisasi.

### 3. Efikasi Diri

*Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri

mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik (Bandura, 1991).

Judge, dkk. (1998), menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu *core evaluations* atau salah satu dasar untuk melakukan evaluasi tentang diri yang berguna untuk memahami diri. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi dan pada akhirnya memberi dampak motivasi dari individu tersebut.

Robbins (2007) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Pendapat lain diungkapkan oleh Bandura (1991) yang menjelaskan bahwa efikasi diri yang kuat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Seseorang yang memiliki kepastian akan kapasitasnya akan lebih menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk di atasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi seperti itu akan membantu

perkembangan minat intrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka ketika menghadapi kegagalan. Mereka dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran.

Lebih lanjut Bandura (1991) mengatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian, yang semuanya masih dapat mereka peroleh. Mereka menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastian bahwa mereka dapat berlatih untuk mengontrol situasi tersebut. Efikasi diri yang tinggi tersebut akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

#### 4. Kinerja Guru

Kata kinerja dapat didefinisikan yaitu; *“performance, on other hands, concerns those behaviors directed toward the organization’s mission or goals or the products and services resulting from those behaviors* (Hughes et. al, (2009). Menurut Stolovich dan Keeps (1992) kinerja

merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Guru menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini diluar jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Kinerja guru adalah merupakan gambaran dari kemampuan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu melaksanakan perencanaan pengajaran, mengelola kelas, melaksanakan program pengajaran, dan melakukan evaluasi hasil belajar siswa yang merupakan tanggung jawabnya.

Hakikat tugas utama tugas seorang guru adalah merencanakan mengelola, menilai proses pembelajaran yang di dalamnya terdapat mengelola, menilai proses pembelajaran yang di dalamnya terdapat (Soedijarto 2008). Kinerja guru yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi belajar siswa (Glasman, 1986). Dengan demikian

kinerja guru prestasi kerja, hasil kerja, kemampuan kerja yang dicapai oleh seorang guru pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yaitu sebagai pendidik, pengajar dan pelatih terhadap peserta didik.

Ruang lingkup kinerja guru sebagaimana yang dijelaskan oleh Stufflebeam (1972) yaitu meliputi; perencanaan, pengajaran, pengelolaan kelas, pembelajaran, dan mengadakan evaluasi. Sedangkan beberapa aspek yang dapat dinilai dalam kinerja guru yaitu; kemampuan profesional, kemampuan sosial, kemampuan personal, dan kemampuan kepribadian (Idochi, 2003).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal, seperti: wawasan dan kemampuan profesional, sikap mental pengalaman lapangan dan kerjasama dan faktor eksternal seperti: sarana prasarana, kurikulum, lingkungan sekolah, pengawasan dan kesejahteraan guru (Praba, 2000). Menurut Mangkunegara (2002) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan dan faktor motivasi. Secara umum kinerja guru dapat dipengaruhi oleh loyalitas

Rosyada (2004) berpendapat secara umum kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor *capability* dan *loyalty* yaitu seorang guru harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya dari

mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi, dan memiliki loyalitas keguruan, ialah loyalitas terhadap tugas-tugas keguruan yang tidak semata di kelas, tapi sebelum dan sesudah di kelas.

Kinerja dalam pandangan Islam, bahwa seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran haruslah dikerjakan dengan baik, sebagai konsekwensi dari pekerjaannya sebagai seorang guru, bukan karena ingin mendapatkan penilaian dari atasannya. Karena pelaksanaan kewajiban itu tidak hanya dipertanggungjawabkan di dunia juga di akhirat. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an surat al-Infithaar ayat 10-12, yang artinya: *"Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), Yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu), Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan"*.

## **Metode Penelitian**

### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada sekolah Menengah Atas yang berada di Kabupaten Pandeglang Banten. Sedangkan waktu penelitian ini yaitu bulan Januari sampai dengan bulan April 2022.

### **2. Metode**

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan teknik analisis regresi. Metode ini memberi gambaran tentang variabel-variabel yang ditemukan, sekaligus menyelidiki



pengaruh antara variabel. Oleh karena itu metode ini akan mengungkap data faktual berdasarkan informasi yang ditemukan. Sedangkan analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui yaitu: pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru dan pengaruh pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, efikasi diri terhadap kinerja guru.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada Bidang Pendidikan Agama Islam pada SMA di Kabupaten Pandeglang Banten tahun 2022. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu; Angket, yaitu daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang tertulis yang yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data-data variabel penelitian. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan sumber data, yang bertujuan memperoleh data tentang aktivitas proses kegiatan belajar

mengajar yang dilakukan guru Pendidikan Agama Islam di sekolah.

### 5. Instrumen Penelitian

Variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini menggunakan model Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan, yaitu: Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah dan Tidak Pernah. Masing-masing pertanyaan atau pernyataan diberi skor 1 sampai 5.

### 6. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu: deskripsi data, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis, meliputi; korelasi dan regresi parsial dan simultan.

## Pembahasan

### 1. Deskripsi Data

Deskripsi data variabel penelitian yang dihasilkan dari analisis statistik digunakan untuk menggambarkan data statistik dari setiap variabel yang akan diuji, meliputi: mean, median, modus dan standar deviasi.

Kepuasan kerja memiliki skor nilai mean sebesar 75,71, median sebesar 75,82, modus sebesar 75,24, dan standar deviasi sebesar 9,43. Budaya organisasi memiliki skor nilai mean sebesar 77,65, median sebesar 77,80, modus sebesar 78,10 dan standar deviasi sebesar 9,44. Efikasi diri memiliki skor nilai mean sebesar 73,63, median sebesar 75,60, modus sebesar 78,00 dan standar deviasi sebesar 9,38. Kinerja guru memiliki skor nilai mean sebesar 79,64, median sebesar 79,54,

modus sebesar 91,10, dan standar deviasi sebesar 9,384.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validasi

Berdasarkan hasil uji data statistik menunjukkan bahwa butir-butir soal pertanyaan kuesioner dari ke empat variabel penelitian yaitu; kepuasan kerja, budaya organisasi, efikasi diri dan kinerja guru yang diajukan dinyatakan valid, karena memiliki nilai *Sig. (2-tailed)*  $< 0,05$  dan *Pearson Correlation* bernilai positif, sehingga dapat menjadi ukuran variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, dan mampu menunjukan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

### b. Reliabilitas

Berdasarkan uji statistik reliabilitas pada variabel-variabel yaitu: kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935, budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936, efikasi diri memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,940. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel-variabel penelitian tersebut  $>$  Nilai  $r_{\text{tabel}}$  0,60 dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0.2461, maka artinya butir kuesioner variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, efikasi diri dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel atau terpercay sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Berdasarkan uji data statistik normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* beberapa variabel yaitu: kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,760, budaya kerja memiliki nilai sebesar 0,766, dan efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,637. Pengujian normalitas beberapa variabel tersebut dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* pada  $\alpha=0,05$ . Karena nilai *Asymp. Sign* beberapa variabel tersebut  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri berasal dari data yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas. Dari uji data statistik linearitas diperoleh nilai *Deviation from Linearity* beberapa variabel penelitian yaitu: kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,408, budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,996 dan efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,997. Karena nilai *Deviation from Linearity* beberapa variabel penelitian tersebut  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja, budaya kerja, efikasi diri dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

Multikolinearitas. Dari uji data statistik multikolinieritas beberapa variabel dalam penelitian ini, diketahui pada *collinearity statistics* nilai *tolerance* untuk variabel kepuasan kerja, budaya organisasi sebesar 0,32 dan efikasi diri sebesar 0,22  $> 0,10$ , sedangkan nilai VIF variabel

kepuasan kerja sebesar 1,168, budaya organisasi sebesar 1,179 dan efikasi diri sebesar  $1,016 < 10$ , sesuai kriteria uji multikolinieritas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Homogenitas.** Berdasarkan uji data statistik homogenitas pada variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu: kepuasan kerja memiliki nilai sign. sebesar 0,053, budaya organisasi memiliki nilai sign. sebesar 0,048 dan efikasi diri memiliki nilai sign. sebesar 0,036. Karena nilai sign. beberapa variabel tersebut  $> 0.05$ , maka artinya data variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri berasal dari kelompok yang memiliki varians homogen.

**Heteroskedastisitas.** Dari uji data statistik heteroskedastisitas melalui *Scatterplot*, maka terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

**Uji Autokorelasi.** Berdasarkan hasil uji data statistik DW, diperoleh nilai  $du=1,695$ . Nilai  $DW = 2,011$  lebih besar dari batas atas ( $du$ ) yaitu 1,695 dan kurang dari  $(4-du)$   $4-2,011=1,988$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

#### 4. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Regresi Simultan

Berdasarkan hasil uji data statistik analisis linear regresi secara simultan, maka hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1  
Hasil Uji Regresi Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5532,547	3	1844,182	33,407	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,312	60	,055		
	Total	5535,859	63			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi, efikasi diri,

Dari data statistik regresi secara simultan pada tabel tersebut, diketahui nilai *Sign.* sebesar 0,000. Karena nilai *Sign.* sebesar  $0,000 < 0,05$ , sesuai kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik *Anova*, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja guru.

Selain itu, dari hasil uji data statistik regresi secara simultan pada tabel tersebut, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,407 dan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 3,15. Karena nilai  $F_{hitung} = 33,407 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,15$ , maka hipotesis diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru pada

Sekeloh Menengah Atas di Kabupaten Pandeglang.

Uji analisis regresi secara simultan berdasarkan *Koefisien Determinasi (R Square)*, dengan maksud untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan pengaruh antara kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja guru sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2  
Hasil Uji Regresi Determinan  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.804	3,452

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi efikasi diri

Dari hasil uji data statistik regresi secara simultan *Model Summary* pada tabel tersebut, dapat diketahui nilai melalui *R Square* sebesar 0,837, atau sama dengan 83,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru adalah sebesar 83,7%, sementara itu sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

#### b. Uji Regresi Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan uji data statistik regresi secara parsial, maka hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3  
Hasil Uji Regresi secara Parsial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	4,118	,452		9,110	,000
kepuasan kerja	,278	,108	,278	2,565	,014
budaya organisasi	,280	,108	,280	2,581	,014
efikasi diri	,448	,101	,448	4,428	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil uji data statistik regresi secara parsial pada tabel tersebut, diketahui nilai *t* pada *coefficients* variabel kepuasan kerja sebesar 2,565 dengan nilai *Sign.* sebesar 0,014, variabel budaya organisasi sebesar sebesar 2,581 dengan nilai *Sign.* sebesar 0,014, dan variabel efikasi diri sebesar 4,428 dengan nilai *Sign.* sebesar 0,00. Karena nilai *Sign.* masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini  $< 0,05$ , maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan pada uji data statistik regresi secara parsial dengan *Coefficients*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas yaitu: kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri secara parsial, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pandeglang.

Uji analisis regresi secara parsial berdasarkan *Koefisien Determinasi (R Square)* atau untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Regresi Determinan Parsial  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 <sup>a</sup>	,738	,708	2,152
1	,872 <sup>a</sup>	,770	,706	1,162
1	,841 <sup>a</sup>	,708	,707	1,262

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, budaya organisasi, efikasi diri

Dari hasil uji data statistik regresi secara parsial pada *Model Summary* tersebut, dapat diketahui nilai melalui *R Square* masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Varibel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,738, atau sama dengan 73,8%. Artikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Varibel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,770, atau sama dengan 77,0%. Artikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 77,0%, sedangkan sisanya sebesar 23,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Varibel efikasi diri terhadap kinerja guru sebesar 0,708, atau sama dengan 70,8%. Artikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 70,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2%

dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Sementara itu, hasil uji data statistik persamaan regresi dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Persamaan Regresi  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,118	,452		9,110	,000
	kepuasan kerja	,278	,108	,278	2,555	,014
	budaya organisasi	,280	,108	,280	2,571	,014
	efikasi diri	,448	,101	,448	4,438	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji data statistik persamaan regresi pada tabel tersebut, dapat diperoleh nilai persamaan regresi yaitu  $Y = 4,118 + 0,278X_1 + 0,280X_2 + 0,448X_3$ . Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu: nilai konstanta sebesar 4,118, secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri adalah sama dengan nol maka nilai kinerja auditor adalah sebesar 4,118.

Berdasarkan hasil data statistik pada tabel tersebut juga dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,278, budaya organisasi sebesar 0,280 dan efikasi diri sebesar 0,448, maka artinya bahwa peningkatan satu kepuasan kerja dengan asumsi variabel budaya organisasi dan efikasi diri konstan, peningkatan satu budaya organisasi dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan efikasi

diri konstan, serta peningkatan satu efikasi diri dengan asumsi kepuasan kerja dan budaya organisasi konstan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 4,118.

Dari hasil penelitian ini mampu membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja guru, sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru pada sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pandeglang.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa hasil penelitian ini berselaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumari, dkk (2013), Anam dan Najwa (2021), Abbas dan Yumus (2022), yang kesimpulannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa seorang guru bidang studi pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas yang berada di Kabupaten Pandeglang, hendaknya harus mempunyai kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri yang baik, sehingga ke depannya dapat meningkatkan kinerjanya yaitu melaksanakan proses kegiatan belajar

mengajar terhadap peserta didik dengan baik.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri menjadi salah satu syarat atau keharusan bagi guru dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya yaitu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar terhadap peserta didik. Implikasi lainnya yaitu bahwa Kepala Sekolah Menengah Atas dan Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang melalui Kemenetrian Agama harus dapat mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri pada guru pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas melalui berbagai program kegiatan seperti; seminar, workshop, pelatihan dan bimbingan serta pembinaan lainnya, sehingga kinerja guru pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas yang berada di Kabupaten Pandeglang banten dapat ditingkatkan secara lebih signifikan untuk masa yang akan datang.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

2. Budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat budaya organisasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
3. Efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat efikasi diri, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
4. Kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
3. Peneliti yang akan datang lebih menggunakan model penelitian yang lebih bervariasi, sehingga dapat melengkapi penelitian ini dan sebelumnya. Peneliti dapat mengeksplorasi lebih mendalam dan kuat tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
4. Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi kepada guru tentang pentingnya memiliki kepuasan kerja, budaya organisasi yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah.

#### Saran

Beberapa saran dari hasil temuan penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian ini sebagian dapat memberikan penguatan terhadap temuan pada studi sebelumnya oleh Jumari, dkk (2013), Anam dan Najwa (2021), Abbas dan Yumus (2022), yang menganggap bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga menambah kekuatan variabel tersebut dalam literatur kinerja personal guru.
2. Penelitian yang akan datang agar menambahkan beberapa bebas dan indikatornya lebih beragam, sehingga dapat lebih menguatkan dalam mengetahui peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan bacaan yang bermanfaat bagi masyarakat dalam rangka untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta acuan bagi masyarakat dalam rangka mengetahui tingkat kinerja guru pada SMA di Kabupaten Pandeglang.

#### Daftar Pustaka

- Anam, M. Chairul dan Lu'luin Najwa. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Kecamatan Selaparang*. Journal Scientific of Mandalika (JSM), Vol. 2 No. 7 Juli 2021, ISSN: 2745-5955.
- Aziri, B. 2008. *Human Resource Management, Unemployment Satisfaction and employee Motivation*, Gostivar: Tringa Design.
- Bandura Bandura, A., 1991. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and*

- Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cushway, B., & Lodge, D. 2000. *Organizational Behaviour and Design*. Crest Pub House.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, D. 2016. *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia, 2 (3)
- \_\_\_\_\_. 2010. Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 4 (2)
- Denison, D. R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York: John Wiley & Sons.
- Glasman, N. S. 1986. *Evaluated-Based Leadership: School Administration in Contemporary Perspective*. New York: State University of New York Press.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2008. *Understanding and Managing Organizational behavior*, New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman, 1986. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Heuven, E., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Huisman, N. (2006). The Role of Self-efficacy in Performing Emotion Work, *Journal of Vocational Behavior*, 69 (2)
- Idochi, Anwar M, 2003. *Educational Administration and Management Education Costs*. Bandung: Alfabeta.
- Judge, A. T., Locke, A. E., Durham, C. C., & Kluger, N. A., 1998. *Dispositional Effect on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations*. *Journal of Applied Psychology* Vol.83, No.1
- Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Vo. 4 Tahun 2013.
- Kreitner, R., & Kinichi, A., 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Kusasi, Muhammad. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim*. *Jurnal Psikostudia* Universitas Mulawarman, Vol. 1, No. 2/Desember 2012.
- Kaliski, B.S. 2007. *Encyclopedia of Business and Finance*, Detroit: Thompson Gale.
- Lent, R.W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M.C. Duffy, R.D., R.D., & Brown, S.D. 2011. Predicting the Job and Life Satisfaction of Italian Teachers: Test of a Social Cognitive Model, *Journal of Vocational Behavior*.
- Lent, R.W., & S.D. Brown. 2006. *Integrating Person and Situation Perspectives on Work Satisfaction: A Social-cognitive View*, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach*, New York : McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. 1991. *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person–Organization Fit*. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.