

**Journal of Comprehensive Science**  
p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584  
Vol. 3. No. 7, Juli 2024

---

**Pengaruh Budaya Organisasi Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK Muhammadiyah Tangerang**

Hafiza Avisiena, Maswanto, Cecep Haryoto  
Universitas Muhammadiyah Jakarta  
Email: hafizsiena@gmail.com

---

**Abstrak**

Penelitian ini mengrahkan pada pengaruh dari adanya budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan studi kasus paa SMK Muhammadiyah Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dimana peneliti menggunakan software SmartPLS 3. Hasil penelitian yang dihasilkan dalam penelitian ini menekankan bahwa adanya pengaruh yang ditimbulkan dari budaya organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Muhammadiyah Tangerang. Selanjutnya, kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dimana dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru di SMK Muhammadiyah Tangerang. Selanjutnya pengaruh positif dan signifikan juga terjadi pada motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja para guru di SMK Muhammadiyah Tangerang. Serta yang terakhir adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kera guru SMK Muhammadiyah Tengerang terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja G

---

**Abstract**

This research focuses on the influence of organizational culture, competence and motivation on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable with a case study at SMK Muhammadiyah Tangerang. This research uses an associative quantitative method where the researcher uses SmartPLS 3 software. The research results produced in this research emphasize that there is a significant influence of organizational culture on teacher job satisfaction at SMK Muhammadiyah Tangerang. Furthermore, competency has a significant influence which can influence job satisfaction for teachers at SMK Muhammadiyah Tangerang. Furthermore, a positive and significant influence also occurs on motivation which influences the job satisfaction of teachers at SMK Muhammadiyah Tangerang. And finally, there is a significant positive influence on teacher satisfaction at the Tengerang Muhammadiyah Vocational School on job satisfaction.

**Keyword:** Organizational culture, competence, job motivation, job satisfaction, teacher performance

---

**PENDAHULUAN**

Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Kinerja guru adalah hasil dari kerja guru yang sudah menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya dengan baik untuk mencapai tujuan pembelajaran (Tanjung,2021). Kinerja guru merupakan faktor penting di dalam sekolah untuk berkembang dan bersaing dengan sekolah lain, bahkan sekolah bisa menjadi yang terdepan dari tahun ke tahun. Kinerja yang baik diharuskan oleh seseorang yang

memilih menjadi guru mengingat mereka menjadi sosok figur utama dalam pembangunan pendidikan yang dilaksanakan secara formal oleh sekolah sehingga guru harus bisa mengembangkan kompetensi, memastikan bahwa siswa, orang tua, dan masyarakat mendapatkan pelayanan yang optimal (Palungga,2017).

Kinerja guru di SMK Muhammadiyah di Tangerang terjadi dengan berbagai alasan yaitu : (1) Ada sebagian guru yang belum sepenuhnya menjalankan tugas untuk melengkapi administrasinya seperti membuat RPP, Silabus, Program Tahunan, Program Semester. Mekanisme ini akan menyulitkan guru yang tidak linier di bidangnya dan kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Mereka hanya mengajar saja, tidak mementingkan perangkat administrasi. 2) Ada beberapa dengan metode tradisional seperti ceramah. Alasan ini mengakibatkan siswa tidak semangat dalam kegiatan belajar sehingga perlu adanya pembaharuan metode pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang terbaru. 3) Ada sebagian pengajar dalam proses belajar tidak memanfaatkan media pembelajaran. Hal ini disebabkan karena tidak tersedianya infocus dan layar di setiap kelas serta jumlah infokus yang terbatas. 4) Adanya guru yang tidak memperbarui RPP dan silabus sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran. Hal ini banyak ditemui RPP yang meng-copy paste dari semester sebelumnya ataupun dari internet. Perlu adanya pembinaan dari Kepala Sekolah untuk melakukan upgrading kepada masing-masing guru agar mereka memperbaharui RPP dan silabusnya. Selain itu diperlukan ketegasan dari pimpinan agar memberikan sanksi apabila ditemukan guru yang tidak memperbaharui RPP dan silabus. 5) Ada sebagian guru yang kurang peduli mengenai masalah belajar pada siswa. Hal ini dibuktikan beberapa siswa masih kurang termotivasi belajar dan mengalami kesulitan belajar dengan materi yang diberikan.

Sebab yang menjadikan kinerja guru rendah di SMK Muhammadiyah Tangerang adalah kepuasan kerja sehingga kinerja guru masih kurang baik. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang diperlihatkan oleh karyawan berupa perasaan nyaman ataupun perasaan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja guru kenyataannya akan dapat terlaksana apabila semua harapannya yang mereka inginkan dapat dipenuhi dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bila di tempat kerjanya, guru tidak mendapatkan harapannya seperti keadilan, pendapatan yang mencukupi, rekan kerja, dan atasan yang baik maka kinerja guru akan menjadi buruk. Jika perasaan ketidakpuasan itu muncul maka dapat menimbulkan stress pada guru, perilaku yang agresif, kesalahan yang dibuat secara sengaja, malas bekerja. Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang terpenting karena menyangkut masalah kinerja guru dalam meningkatkan pelayanan kepada peserta didik, orang tua, dan masyarakat sebagai stakeholder.

Kepuasan kerja pada guru SMK Muhammadiyah di Tangerang masih rendah. Hal ini terindikasi dari gaji yang tidak sesuai dengan harapan dari pekerjaan yang guru lakukan. Gaji yang diterima oleh guru masih di bawah UMK. Dapat diketahui bahwa besaran UMK Tangerang yaitu Rp 4.584.519. Dengan kisaran gaji di bawah UMK, guru mendapatkan tugas tambahan tetapi sering kali pihak sekolah tidak memperhatikan gaji yang mereka peroleh, sehingga membuat kinerja guru menjadi rendah.

Budaya organisasi yang buruk juga berkontribusi pada kinerja guru yang rendah. Nilai dan keyakinan umum yang dimiliki oleh sebuah organisasi dikenal sebagai budaya organisasinya. Budaya organisasi memiliki makna kesuksesan atau kegagalan yang diciptakan merupakan konsekuensi dari segala tindakan yang dipilih. Budaya tersebut tentu memiliki pengaruh atas peningkatan kinerja dari tenaga pendidik (Handayani,2015). Untuk itu sekolah harus menciptakan budaya organisasi yang positif agar menaikkan kinerja guru. Budaya organisasi menunjukkan identitas atau ciri khas dari masing-masing institusi sebagai pembeda dengan institusi lainnya. Budaya organisasi pada guru di SMK Muhammadiyah Tangerang masih rendah. Hal ini terindikasi dari kebutuhan untuk berkembang dalam karir yang masih

kurang diperhatikan dan kurang baiknya kerjasama antar guru sehingga kinerja guru masih rendah.

Rendahnya kinerja guru patut diduga karena masih rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kompetensi guru dapat diukur dengan beberapa cara yaitu dimulai dari kemampuannya menyelesaikan tugasnya secara menyeluruh, pendidikan terakhir atau dari pengalaman kerja (Pianda,2018). Kemampuan seorang guru merupakan ujung tombak dalam kompetensi yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Beberapa permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kompetensi guru yaitu beberapa guru kurang memiliki pengetahuan dalam menyusun administrasi pembelajaran, ada beberapa guru yang pendidikannya tidak linier dengan mata pelajaran yang diajarnya dan ada beberapa guru yang kurang peduli atau tidak memiliki inisiatif dalam membantu teman kerjanya. Kompetensi guru di SMK Muhammadiyah Tangerang tergolong masih kurang baik. Hal ini terindikasi dari kemampuan pedagogik yang kurang baik yang mana guru masih belum memahami akan penyusunan administrasi pembelajaran sehingga kinerja guru menjadi rendah.

Motivasi guru di SMK Muhammadiyah Tangerang masih rendah. Hal ini terindikasi dari kurangnya kebutuhan diterima dan kebutuhan untuk diperhatikan dari pimpinan. Perlunya peningkatan penyampaian pesan dan semangat kerja yang dilakukan oleh setiap Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah Kota Tangerang dengan mengadakan pertemuan kepada para guru. Dengan adanya perhatian yang lebih serius ini, solusi atas berbagai permasalahan bisa segera teratasi. Bila motivasi kerja guru lemah maka kinerja menurun.

Selain faktor kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi. Selain itu, lingkungan tempat guru bekerja dan disiplin yang mereka ikuti memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja dapat diartikan dimana adanya kehidupan sosial, fisik serta segi psikologis yang dapat menggambarkan sebuah keadaan. Lingkungan kerja penting diperhatikan bagi guru dalam menjalankan tugasnya karena disana mereka menentukan hasil dari tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja di SMK Muhammadiyah masih kurang baik. Hal ini terindikasi dari sirkulasi udara di dalam ruangan yang kurang baik. Ruangan guru yang tidak terlalu besar dan kurangnya ventilasi dapat mengganggu konsentrasi guru sehingga kinerja guru menjadi kurang baik.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan seorang karyawan terhadap mekanisme pengaturan yang telah ditetapkan di suatu instansi atas dasar kesadaran dari diri sendiri tanpa adanya paksaan. Apabila karyawan melanggar aturan yang ada di perusahaan. Maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. disiplin kerja pada guru di SMK Muhammadiyah Tangerang kurang baik. Hal ini terindikasi dari ketergantungan pada satu pemimpin. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan yang buruk, maka lama kelamaan menjadi kebiasaan di dalam dirinya sehingga kinerja guru tersebut menjadi kurang baik

Beberapa penelitian serupa telah diteliti dimana yang pertama Abdul Majid (2021). Kontribusi dalam penelitian ini menekankan pada adanya motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan serta serta kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Rezki Alhamdi (2018) dimana dalam penelitian tersebut mengarah pada adanya kompetensi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Ketiga, kepenelitian yang dilakukan oleh Gugun Gumilar (2017) dimana dalam penelitiannya menekankan pada adanya kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian diatas menjadi pijakan peneliti dalam menganalisis terkait penelitian yang dijalankan.

## METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif asosiatif menjadi metode yang dipilih oleh peneliti melalui pengumpulan data yang memanfaatkan dari responden yang berasal dari guru SMK Muhammadiyah 1 dan 2 Kota Tangerang serta SMK Muhammadiyah 1 Ciputat. Populasi yang dipakai sebesar 80 dimana dalam ketentuannya ketika sampel tidak mencapai 100 maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan pengumpulan data yang bersumber dari kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Hasil pengujian data yang dilakukan dengan menggunakan teknik bootstrap dan software SmartPLS 3 :

Tabel 1 Pengujian Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P Values	Hipotesis
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja	0,400	3,061	0,002	Diterima
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Guru	0,205	2,416	0,016	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,369	4,096	0,000	Diterima
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja	0,381	4,196	0,000	Diterima
Kompetensi (X2) -> Kinerja Guru	0,302	3,926	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja	0,202	2,558	0,011	Diterima
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Guru	0,214	3,101	0,002	Diterima
Budaya Organisasi (X1)-> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,148	2,604	0,009	Diterima
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,140	2,835	0,005	Diterima
Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja > Kinerja Guru	0,075	2,190	0,029	Diterima

Sumber : *Output SmartPLS, (2023)*

Berdasarkan tabel yang memaparkan mengenai hasil uji hipotesis dengan teknik bootstrapping berikut:

- Nilai P Values yang menunjukkan  $0.002 < 0,05$  statistik  $3,061 > 1,96$  menekankan adanya hipotesis yang diterima sehingga dapat direpresentasikan budaya organisasi yang ada di SMK Muhammadiyah memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.
- Nilai P Values yang menunjukkan  $0.016 < 0,05$ , statistik  $2,416 > 1,96$  menekankan adanya hipotesis yang diterima sehingga dapat direpresentasikan budaya organisasi yang ada di SMK Muhammadiyah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru disana.
- Nilai P Values yang menunjukkan  $0.000 < 0,05$ , statistik  $4,096 > 1,96$  menekankan pada hipotesis diterima sehingga dapat direpresentasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh kepuasan kerja.
- Nilai P Values yang menunjukkan  $0.000 < 0,05$ , statistik  $4,196 > 1,96$  menekankan pada hipotesis diterima sehingga dapat direpresentasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh kinerja guru disana
- Nilai P Values yang menunjukkan  $0.011 < 0,05$ , statistik  $2,558 > 1,96$  menekankan pada hipotesis diterima sehingga dapat direpresentasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh kepuasan kerja disana

- f. Nilai P Values yang menunjukkan  $0.002 < 0,05$ , statistik  $3,101 > 1,96$  menekankan pada hipotesis diterima sehingga dapat direpresentasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh kinerja disana
- g. Adanya pengaruh dari kepuasan kerja guru dengan budaya organisasi terhadap kinerja dapat direpresentasikan dengan angka P Values  $0.009 < 0,05$ , statistic  $2,604 > 1,96$
- h. Nilai P Values yang menunjukkan  $0.005 < 0,05$ , statistic  $2,835 > 1,96$  menekankan pada hipotesis diterima sehingga dapat direpresentasikan bahwa kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru yang ada di sana.
- i. Nilai P Values yang menunjukkan  $0.002 < 0,05$ , statistic  $3,101 > 1,96$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima menekankan pada hipotesis diterima sehingga dapat direpresentasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kinerja disana.

Berikut adalah hasil SEM dengan efek mediasi dengan menggunakan teknik bootstrapping dan software SmartPLS berikut

Tabel 2 Hasil Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,148	0,141	0,057	2,604	0,009
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,140	0,136	0,050	2,835	0,005
Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja > Kinerja Guru	0,075	0,072	0,034	2,190	0,029

Sumber : *Output SmartPLS, (2023)*

Tabel 3 Hasil Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Statistics ( O/STDEV )	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja	0,400	0,403	0,131	3,061	0,002
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Guru	0,352	0,365	0,080	4,425	0,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,369	0,354	0,090	4,096	0,000
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja	0,381	0,383	0,091	4,196	0,000
Kompetensi (X2) -> Kinerja Guru	0,443	0,441	0,072	6,179	0,000
Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja	0,202	0,204	0,079	2,558	0,011
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Guru	0,289	0,281	0,068	4,271	0,000

Berdasarkan kedua tabel yang memaparkan mengenai hasil uji pengaruh langsung dan total pengaruh didapatkan hasil bahwa:

- a. Adanya pengaruh yang ditimbulkan secara langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja guru dimana dapat dilihat dengan perolehan angka sebesar 0,400 sehingga koefisien regresi memiliki pengaruh yang kinerja tidak langsung kepada kepuasan kerja 0,148 sehingga total pengaruh 0,352. Sehingga hasil akhir yang dapat terpaparkan adalah adanya pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dengan nilai 0,009 yang bermakna kurang dari 0,05 maka hasil tersebut memiliki makna adanya pengaruh budaya organisasi para guru SMK Muhammadiyah Tangerang dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- b. Hasil yang menunjukkan angka 0,302 dapat direpresentasikan dimana angka tersebut merupakan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Tangerang serta nilai 0,140 sebagai kepuasan kerja sehingga hasil akhir yang didapatkan adalah 0,443 sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi guru tidak memiliki pengaruh bagi kinerja yang diciptakan oleh guru disana.
- c. Hasil yang menunjukkan 0,214 dari kinerja guru yang ada di SMK Muhammadiyah menandakan adanya pengaruh secara tidak langsung kepada kinerja dengan melalui kepuasan kerja sebesar 0,075 dengan total 0,6. Representasi dari angka tersebut adalah total 0,6 dengan menekankan pada motivasi terhadap kinerja para guru tidak memiliki pengaruh melalui kepuasan kerja

Kesimpulan untuk uji pengaruh variabel mediasi sebagai berikut:

- a) Nilai yang menunjukkan bahwa P Value yang kurang 0,05 dimana angka tersebut 0,009 dapat dikatakan tidak ada pengaruh dari budaya organisasi para guru terhadap kinerja yang mereka ciptakan
- b) Nilai yang menunjukkan pada P Value 0,005 yang dalam artinya kurang dari 0,05 maka dapat direpresentasikan dimana hal tersebut mengarahkan pada kompetensi yang berpengaruh dari kinerja yang diciptakan oleh guru
- c) Nilai yang menunjukkan 0,029 dimana kurang dari 0,05 maka dapat direpresentasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru tersebut mampu mempengaruhi kinerja

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Perhitungan statistik dari adanya budaya organisasi dapat menunjukkan bahwa bilai positif berpengaruh pada kepuasan kerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil sebesar 3,061 serta nilai P Values yang menunjukkan angka 0,002 sehingga hipotesis diterima. Bilamana budaya organisasi tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kepuasan guru tersebut.

Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Irawati, dkk (2019) dimana dalam kajiannya memberikan kontribusi berupa adanya pengaruh yang positif mampu ditimbulkan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja bagi guru.

### **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil perhitungan data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Merujuk pada nilai t statistik yang menunjukkan angka 4,196 serta p Values 0,000 maka dapat dikatakan bahwa adanya hipotesis yang diterima. Bilamana kompetensi guru meningkat, maka akan menjadikan peningkatan dari kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Taufiq Ridho Kurniawan, dkk (2018), hasilnya menunjukkan Kompetensi guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 1,689 dan nilai koefisien sebesar 0,309. Maka penelitian ini dapat diterimanya variabel Kompetensi terhadap kepuasan kerja

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil perhitungan data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 2,558 dan P Values sebesar 0,011 sehingga hipotesis diterima. Bilamana motivasi kerja tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kepuasan kerja tersebut. Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Irawati (2019), hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 6.818 dengan tingkat signifikan 0.000. Maka penelitian ini sama diterimanya variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.

### **4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil perhitungan data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 2,416 dan P Value sebesar 0,016 sehingga hipotesis diterima. Jika budaya organisasi naik maka hal tersebut akan menjadikan kinerja guru akan naik. Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Irawati (2019), hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai 2,210 dan nilai P Values 0,028. Maka penelitian ini sama diterimanya variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.

### **5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 3,926 dan P Values sebesar 0,000 sehingga hipotesis diterima. Jika kompetensi guru tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kinerja guru menjadi lebih baik. Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Taufiq Ridho (2018), hasilnya menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t yaitu 1,875. Maka penelitian ini sama diterimanya variabel kompetensi terhadap kinerja guru.

### **6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil perhitungan data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 3,101 dan P values sebesar 0,002 sehingga hipotesis diterima. Jika motivasi kerja tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kinerja guru tersebut. Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Mutropin, dkk (2023), hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t pada variabel budaya organisasi adalah 3.915. Maka penelitian ini sama diterimanya variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru

### **7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil perhitungan data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 2,604 dan P values sebesar 0,009 sehingga hipotesis diterima. Bilamana budaya organisasi tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kinerja guru melalui kepuasan kerja tersebut. Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Taufiq

Ridho Kurniawan (2018), hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien 0,323 sedangkan total pengaruhnya 0,394. Maka penelitian ini sama diterimanya variabel kepuasan kerja yang memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

#### **8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil perhitungan data menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 2,835 dan p-value sebesar 0,005 sehingga hipotesis diterima. Bilamana kompetensi tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kinerja guru melalui kepuasan kerja tersebut.

Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Taufiq Ridho (2018), hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien jalur pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 0,373 sedangkan total pengaruh tidak langsung 0,445. Maka penelitian ini sama diterimanya variabel kepuasan kerja yang mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

#### **9. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel intervening di SMK Muhammadiyah Tangerang.**

Berdasarkan hasil pemaparan data menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 2,190 dan p-value sebesar 0,029 sehingga hipotesis diterima. Bilamana motivasi tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kinerja guru melalui kepuasan kerja tersebut.

Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Zaiunuddin (2015), hasilnya terdapat pengaruh signifikan motivasi dosen dan kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja dosen dengan nilai kontribusi 74% sisanya 26%.

#### **10. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Tangerang di SMK Muhammadiyah Tangerang**

Berdasarkan hasil pemaparan data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SMK Muhammadiyah Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan hasil t-statistic sebesar 4,096 dan p-value sebesar 0,000 sehingga hipotesis diterima. Bilamana kepuasan kerja tinggi maka hal tersebut akan dapat menjadikan peningkatan kinerja guru tersebut.

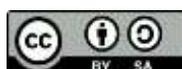
Hasil yang didapatkan dalam memiliki persetujuan secara ilmiah dari hasil Nurlaili, dkk (2022) dimana adanya pengaruh yang dapat ditunjukkan melalui kepuasan kerja dengan kinerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa : Budaya organisasi yang ada memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kompetensi yang ada memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Motivasi yang ada memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Budaya organisasi yang ada memiliki pengaruh pada kinerja. Kompetensi yang ada Tangerang memiliki pengaruh pada kinerja. Motivasi yang ada memiliki pengaruh pada kinerja. Budaya yang ada memiliki pengaruh pada kinerja. Kompetensi guru melalui kepuasan kerja yang ada memiliki pengaruh pada kinerja. Motivasi kerja melalui kepuasan kerja yang ada memiliki pengaruh pada kinerja. Kepuasan kerja yang ada memiliki pengaruh pada kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57-68.
- Gumilar, G. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Otto Pharmaceutical Industries Divisi Marketing Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 89-98.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277.
- Irawati, I., Sudarno, S., & Komardi, D. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAPKEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU SMP NEGERI PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210-221.
- Izhatullaili, I., Santosa, D. F., & Nurlaili, Y. D. P. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Hubungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 38-52.
- Kurniawan, T. R., Wulan, H. S., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada guru SMK Teuku Umar Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Mutropin, M., Riono, S. B., & Khojin, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes). *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 174-189.
- Palunga, R., & Marzuki, M. (2017). Peran guru dalam pengembangan karakter peserta didik di sekolah menengah pertama negeri 2 depok sleman. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Zainuddin, P., & Oktarida, A. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survei Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Palembang). In *Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora (SNaPP) (Vol. 5, No. 1, pp. 229-238)*. LPPM Universitas Islam Bandung (UNISBA).



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.**