

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru (Studi pada SMP Negeri Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen)

Rahmadani¹, Fauzi², Mirja³

¹SMK Harapan Umma

email: rahmadanidani838@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

email: fauzikalia2017@gmail.com

³Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

email: mirzastie@gmail.com

Article history

Received:
March 25, 2024

Accepted:
April 3, 2024

Published:
April 5, 2024

Page:
28 – 37

Keywords:

principal leadership,
organizational culture,
emotional intelligence,
performance,
teacher job satisfaction



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: The research aims to analyze: a) the relationship between head leadership, organizational culture and teacher emotional intelligence which influences performance, b) the influence of head leadership, organizational culture and emotional intelligence partially or simultaneously on teacher performance through job satisfaction. This research uses quantitative descriptive methods with inferential analysis. This research took a study of 81 teachers in public junior high schools in Simpang Mamplam sub-district, Bireuen Regency. The results of the path analysis show that the influence of Principal Leadership on teacher job satisfaction is 28.37%. There is an influence of Organizational Culture on teacher job satisfaction of 8.02%. There is an influence of emotional intelligence on teacher job satisfaction of 12.87%. Job satisfaction also influences teacher performance by 77.44%. The influence of the principal's leadership on teacher performance through job satisfaction is 38.54%. The influence of organizational culture on teacher performance through job satisfaction is 15.92%. There is an influence of teacher emotional intelligence on teacher performance through job satisfaction of 20.32%. Together, the influence of leadership, organizational culture and emotional intelligence on teacher job satisfaction is shown by the determination value between these variables, which is 47.4%.

ABSTRAK: Penelitian bertujuan untuk menganalisis: a) hubungan antara kepemimpinan kepala, budaya organisasi dan kecerdasan emosional guru yang berpengaruh pada kinerja, b) pengaruh kepemimpinan kepala, budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara parsial atau simultan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis inferensial. Penelitian ini mengambil studi terhadap 81 orang guru di SMP Negeri se-kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen. Hasil analisis jalur menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 28,37%. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 8,02%. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru sebesar 12,87%. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja guru sebesar 77,44%. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 38,54%. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 15,92%. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 20,32%. Secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh nilai determinasi antar variabel tersebut yaitu sebesar 47,4%.

1. Pendahuluan

Setiap orang dituntut memiliki kinerja yang baik guna mendukung kemajuan organisasi. kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk

mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi (Ricardianto, 2018). Output yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Untuk itu diperlukan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terutama tenaga pendidik sehingga didapatkan pendidik yang memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

Namun permasalahan yang sering dihadapi yaitu masih adanya keraguan masyarakat, terkhusus lagi para guru untuk memiliki kinerja yang tinggi akibat kepemimpinan guru, budaya organisasi di sekolah, dan kecerdasan emosional para warga sekolah SMP Negeri di Kecamatan Simpang Mamplam. Sehingga tidak heran, SMP di kawasan ini masih lebih rendah mutunya di bandingkan kecamatan lainnya di Kabupaten Bireuen. Jika dilihat statistik yang diterbitkan oleh Pusat Penilaian Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, capaian rata-rata ujian nasional tahun 2019-2021 jenjang SMPN di Kabupaten Bireuen masih belum menggembirakan, hanya berada pada peringkat ke-16 dari 23 kabupaten di Aceh.

Dan mutu sekolah di lihat dari akreditasinya, belum semua sangat bagus, rata-rata dinilai peringkat B. Sebagaimana ditunjukkan dalam table berikut.

Tabel 1. Akreditasi SMPN Kec. Simpang Mamplam Kab. Bireuen, 2022-2023

No	Nama Sekolah
1	SMPN 1 Simpang Mamplam: Akreditasi A
2	SMPN 2 Simpang Mamplam: Akreditasi B
3	SMPN 3 Simpang Mamplam: Akreditasi B
4	SMPN 4 Simpang Mamplam: Akreditasi B

Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru karena ditandai dengan fenomena-fenomena yang beranggapan bahwa siapapun bisa menjadi guru asal berpengetahuan. Dalam penelitian ini, diangkat tema tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, karena hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing sekolah dan juga tidak terlepas dari prestasi guru secara berkelanjutan. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (guru antar siswa atau lingkungan sekitarnya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun budaya organisasi dan kecerdasan emosional setiap sekolah berbeda-beda.

Peneliti masih mendapati, kurangnya perlakuan adil yang ditunjukkan beberapa Kepala Sekolah terhadap guru, seperti sering mempercayakan hanya kepada beberapa guru saja yang dianggap mampu, dan faktor kedekatan, tanpa melihat tugas pokok dan fungsinya masing-masing peran kepala sekolah dalam memberi wewenang kepada guru, masih terbatas pada tugas rutin saja, belum pada wilayah pengembangan guru ke masa depan. Sehingga tidak jarang guru mengeluh dalam mengembangkan diri. Termasuk juga, masih lemahnya kepala sekolah dalam menyusun rencana pengembangan sekolah menuju sekolah yang mandiri. Hal ini terbukti belum ada semua SMP Negeri di Kecamatan Simpang Mamplam yang mampu memperoleh Akreditasi A bagi status sekolahnya.

Dalam hal ini Kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus memiliki kompetensi supervisi meliputi: kemampuan melakukan supervisi sesuai dengan prosedur dan teknik-teknik yang tepat, mampu melakukan monitoring evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat, dan kompetensi kewirausahaan meliputi kemampuan bertindak kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan melalui cara berfikir dan cara bertindak, mampu menumbuhkan jiwa kewirausahaan (*kreatif, inovatif, dan produktif*) dikalangan warga sekolah.

Selain hal diatas, dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yang berujung pada peningkatan kinerja guru, adalah pengaruh budaya organisasi sekolah. Kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki pegawai menyebabkan berbagai masalah antara lain adanya pegawai yang berhenti kerja, seringkali absen kerja (Zulfitri dan Azhari, 2022). Budaya yang kuat di sekolah, menyatakan bahwa sekolah mereka sangat efektif dalam hal produktivitas, adaptabilitas, dan fleksibilitas. Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Wahab dalam Tobari (2016). Peneliti menemukan budaya sekolah kaitannya

dengan Visi dan misi sekolah belum dipahami oleh seluruh guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen, berdampak pada kinerjanya belum mencirikan apa yang diharapkan dalam Visi dan Misi sekolah. Juga lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang berakibat langsung dengan kurang nyamannya guru-guru dalam bekerja secara tertib dan optimal.

Disamping itu juga berkewajiban mengembangkan kompetensi kepribadian dan sosialnya, sehingga betul-betul guru dapat menjadi panutan peserta didik. Hal ini dapat dicapai dengan tingginya motivasi dan peran guru meningkatkan kecerdasan emosionalnya (*emotional quotient*). Kecerdasan adalah kemampuan kognitif individu dalam menghadapi, menyesuaikan diri terhadap situasi baru, dan dalam hal-hal kaitannya dengan inovasi.

Salovey dan Mayer (1997) salam Morgan (2003) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengetahui, menilai dan mengeksperikan emosional secara akurat; kemampuan untuk menggunakan emosional untuk berpikir; kemampuan untuk memahami dan memiliki pengetahuan tentang emosional; serta kemampuan untuk mengelola emosional untuk mengembangkan diri. Meskipun seseorang memiliki IQ yang tinggi dan memiliki kualitas kerja yang baik, tanpa kecerdasan emosional yang tinggi, sulit bagi orang tersebut untuk menjadi sukses.

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungan orang lain.

Kepuasan kerja guru sangat penting untuk dijaga demi peningkatan usaha, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan, dan upaya peningkatan kinerja guru (Safwandi & Konadi, W.; 2023). Karena kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Ada berbagai faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan lain-lain (Robbins dan Judge, 2009). Penelitian Mahyuddin dan Azhari A (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja personil.

Berkaitan dengan hal diatas, penelitian ini akan mengkaji kinerja guru berdasarkan kepemimpinan Kepala sekolah, budaya sekolah dan kecerdasan emosional melalui kepuasan kerja. Dengan studi pada guru SMP Negeri se kecamatan Simpang Mamplam kabupaten Bireuen.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis inferensial. Inferensial merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif yang melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis. (Marwan, dkk, 2023).

Dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar pada objek penelitian (responden guru), dan dibuat tertutup dengan 5 pilihan, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju yang disusun berupa pernyataan dari dimensi/indikator variabelnya yang dijabarkan dalam dimensi berikut:

Tabel 2. Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi
Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
	2. Kemampuan yang efektivitas
	3. Kepemimpinan yang partisipatif
	4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.
	5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.
Budaya Organisasi (X2)	1. Inovasi dan pengambilan resiko.
	2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail.
	3. Orientasi hasil.
	4. Orientasi orang.
	5. Orientasi orang.
	6. Orientasi tim.
	7. Keagresifan.
	8. Stabilitas
Kecerdasan emosional (X3)	1. Kesadaran diri
	2. Pengaturan diri

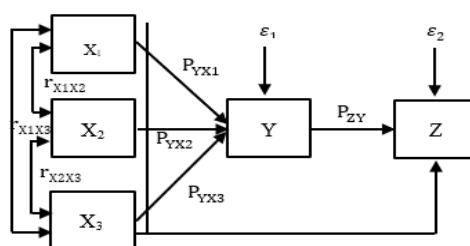
Kepuasan kerja (Z)	3. Motivasi
	4. Mengenali emosional orang lain (empaty)
	5. Keterampilan sosial
	1. Atasan
	2. Promosi
Kinerja Guru (Y)	3. Benefit
	4. Contingen Reward
	5. Operating Procedure
	1. Perencanaan pembelajaran
	2. Pelaksanaan pembelajaran
	3. Pelaksanaan evaluasi/penilaian pembelajaran

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 4 (empat) SMP Negeri yang terdapat di kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen, yaitu: SMP Negeri 1 Simpang Mamplam, SMP Negeri 2 Simpang Mamplam, SMP Negeri 3 Simpang Mamplam dan SMP Negeri 4 Simpang Mamplam. Dengan jumlah semua guru 81 guru. Karena terbatasnya unit populasi guru, maka putusan studi ini mensurvei semua guru.

c. Alat Analisis

Analisis khususnya pembuktian hipotesis menggunakan analisis jalur untuk menganalisis pengaruh dari kausalitas variabel eksogen terhadap variabel endogen. sehingga dapat mengukur pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, secara langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023). Dengan membangun model structural dari hubungan antar variabel, digambarkan berikut ini:



Gambar 1. Model Disain Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Uji coba validitas penelitian ini dilakukan terhadap sampel kecil yakni 30 guru dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap butir pertanyaan dengan kriteria: jika rhitung > rtabel, maka butir pertanyaan tersebut valid. Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf signifikan 5% ($p = 0,05$) dengan jumlah $N = 30$ adalah 0.361. Berikut ini hasil pengujian validitas ke lima variabel penelitian tersebut.

Uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan merancang 12 item (butir) pernyataan, menghasilkan 1 butir yang tidak valid dengan koefisien korelasinya 0,054. Sedangkan ke-11 lainnya valid dengan koefisien nilai terendah 0,404 dan nilai tertinggi 0,747.

Uji validitas variabel budaya organisasi sekolah dengan merancang dari teori Robbins dan Coulter (2015), yakni 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Keagresifan, dan 7) Stabilitas. Dan dirancang angket variabel Budaya Organisasi digunakan 10 butir/item pernyataan pengukur variabel ini. Hasilnya semua dinyatakan valid dengan nilai koefisien terendah 0,373 dan tertinggi 0,756. Maka ke-10 butir pernyataan tersebut dapat dipakai mengukur variabel budaya.

Instrumen yang mengukur variabel Kecerdasan emosional berdasarkan dimensi yang disebutkan oleh Hamzah (2006), yakni terdapat 5 dimensi, 1) Kesadaran diri, 2) Pengaturan diri, 3) Motivasi, 4) Mengenali emosional orang lain (empaty), dan 5) Keterampilan sosial. Dalam mengukur variabel ini dirancang 9 butir

pernyataan, yang hasil uji validitasnya, diperoleh semua valid dengan koefisien korelasi terendah 0,358 dan tertinggi 0,752.

Instrumen yang mengukur variabel Kepuasan kerja berdasarkan dimensi yang disebutkan oleh Rifa'I (2005), yakni 1) Atasan, 2) Promosi, 3) Benefit, 4) *Contingen Reward* dan 5) *Operating Procedure*. Untuk mengukur Validasi item angket variabel Kepuasan kerja dengan jumlah 10 butir pernyataan pengukur variabel ini, dihasilkan hanya 9 butir yang valid dengan nilai koefisien korelasi terendah 0,577 dan tertinggi 0,820 sedangkan salah satu butir dengan koefisien 0,134 dinyatakan tidak valid dan hal ini tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya.

Yang terakhir mengukur variabel Kinerja guru, digunakan 3 dimensi pengukuran, yakni 1) Perencanaan pembelajaran, 2) Pelaksanaan pembelajaran, dan 3) Pelaksanaan evaluasi/penilaian pembelajaran (Sedarmayanti, 2011). Dengan merancang 10 butir pernyataan pengukur variabel ini. Semua dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi terendah 0,372 dan tertinggi 0,891.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Menurut Ghozali (2003) Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α).

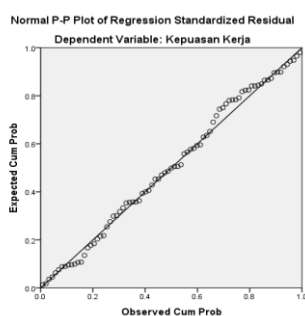
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,751	11	0,60	Reliabel
Budaya organisasi	0,714	10	0,60	Reliabel
Kecerdasan emosional	0,829	8	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,886	9	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,859	10	0,60	Reliabel

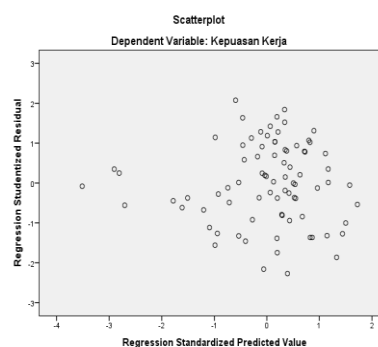
3). Uji Asumsi Model

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam sebuah penelitian kuantitatif. Hasil analisis statistik parametrik agar model terbebas dari kesalahan prediksi. Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik kurva normal berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas dengan pp-plot



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar kurva PP-Plots pada gambar 2 dapat disimpulkan bahwa kurva telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal.

b). Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik, di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur. Seperti terlihat dalam gambar 3, dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Dengan demikian, tidak ada heteroskedastisitas.

c). Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6, bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 10% yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.610	1.640
Budaya Organisasi	.811	1.233
Kecerdasan Emosional	.630	1.588

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4). Analisis Inferensial

Sesuai dengan judul penelitian dalam tesis ini yakni Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen, maka diuraikan menjadi tiga sub struktural sebagai berikut:

- a) Model Jalur pertama: Hubungan kausalitas antara Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.
 - i. Sub stuktural pertama: $Z = PX_1 + PX_2 + PX_3 + \epsilon_1$
- b) Model Jalur kedua: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru
- c) Sub stuktural kedua: $Y = PZ + \epsilon_2$
- d) Model Jalur ketiga: Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Sub stuktural ketiga : $Y = PZ + PX_1$
 $Y = PZ + PX_2$
 $Y = PZ + PX_3$

a. Analisis Jalur Pertama

Uji Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar variabel. Arah dinyatakan dalam positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan $-1 \leq R \leq 1$ apabila:

Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas Correlations

Correlations				
		Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kecerdasan Emosional
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.404**	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	81	81	81
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.404**	1	.369**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	81	81	81

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi ketiga variabel bebas atau variabel independen dapat dilihat pada tabel *Correlations* diatas dimana menjelaskan terkait nilai p Value yang dapat dilihat pada kolom *Sig (2-tailed)* dan nilai hubungan pada kolom *Person correlations*. Dimana hubungan kepemimpinan (X1) dengan Budaya Organisasi (X2) nilai *Sig* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 gagal diterima kesimpulan ada hubungan sebesar 0,404, adapun derajat hubungan antara Kepemimpinan dengan Budaya Organisasi yaitu “sedang”. Hubungan Kepemimpinan (X1) dengan Kecerdasan Emosional (X3) nilai *sig* sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 gagal diterima kesimpulannya ada hubungan sebesar 0,592, adapun derajat hubungan antara kepemimpinan dengan kecerdasan emosional yaitu “sedang”. Sedangkan untuk hubungan Budaya Organisasi (X2) dengan Kecerdasan Emosional (X3) nilai *sig* $0,001 < 0,05$ artinya H_0 gagal diterima

kesimpulan ada hubungan sebesar 0,369, adapun derajat hubungan antara budaya organisasi dengan kecerdasan emosional “rendah”.

Uji Simultan

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), dan Kecerdasan emosional (X3) terhadap Kepuasan kerja guru (Z). Dengan model $Z = \rho_1X_1 + \rho_2X_2 + \rho_3X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Jalur Pertama - 1 (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	688.271	3	229.424	25.026	.000 ^b
Residual	705.902	77	9.168		
Total	1394.173	80			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kepemimpinan					

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,026 > 2,72 Sementara nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan model regresi antar variabel signifikansi linier. Maka model analisi jalur dalam bentuk $Z = \rho_1X_1 + \rho_2X_2 + \rho_3X_3$ maka Hipotesis diterima.

Koefesien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi-Jalur Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.474	3.028
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Tabel 7 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,474 atau 47,4% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional) terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 47,4%. Sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka atas dasar hasil pengolahan data penelitian yang dijabarkan pada analisis antar variabel dalam model struktural 1 diatas, akan dilakukan pembahasan hasil sebagai berikut, yakni:

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kepuasan kerja guru. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak labgsung karena terdapat hubungan kausalitas antara variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Kecerdasan emosional, ditentukan berikut ini:

Besarnya pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($P_{zx1} = 0,438$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,438)^2 \times 100\% = 19,18\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru, karena adanya hubungan kausal Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Budaya organisasi dan kecerdasan emosional, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Kepemimpinan dengan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja guru, adalah = $(0,438) (0,404) (0,181) \times 100\% = 3,20\%$

- Pengaruh Kepemimpinan dengan kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja guru, adalah = $(0,438) (0,592) (0,231) \times 100\% = 5,99\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja guru, yakni: $19,18\% + 3,20\% + 5,99\% = 28,37\%$.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Guru

Besarnya pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($P_{zx2} = 0,181$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,181)^2 \times 100\% = 3,28\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru, karena adanya hubungan kausal Budaya organisasi dengan Kepemimpinan dan kecerdasan emosional, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur, dan koefisien korelasi dari hubungan antar variabel dimaksud, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja guru, adalah = $(0,181) (0,404) (0,438) \times 100\% = 3,20\%$
- Pengaruh Budaya Organisasi dengan kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja guru, adalah = $(0,181) (0,369) (0,231) \times 100\% = 1,54\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru, yakni: $3,28\% + 3,20\% + 1,54\% = 8,02\%$.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja Guru

Besarnya pengaruh langsung Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($P_{zx3} = 0,231$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini $(0,231)^2 \times 100\% = 5,34\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung:

- Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja guru, adalah = $(0,231) (0,592) (0,438) \times 100\% = 5,99\%$
- Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru, adalah = $(0,231) (0,369) (0,181) \times 100\% = 1,54\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan kerja guru, yakni: $5,34\% + 5,99\% + 1,54\% = 12,87\%$.

b). Analisis Jalur Kedua

Pengujian analisis jalur kedua bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh Kepuasan Kerja (Z) atau variabel intervening terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut

Tabel 8. Uji Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.563	2.239		2.484
	Kepuasan Kerja	.952	.058	.880	16.473

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan persamaan regresi berganda terlihat bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 5.563 artinya jika variabel Kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi maka Kinerja Guru dinilai sebesar 9.301 kali.
- Nilai koefisien Beta untuk variabel Kepuasan kerja adalah sebesar 0,880 Maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja sebesar $(0,880)^2 \times 100\% = 77,44\%$.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas (df) = 80. Nilai t tabel dengan taraf nyata $\alpha/2 = 0,025$ dan df = 80 adalah 1,990.

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai t-hitung (16.473) lebih besar dari t-tabel (1,990) dengan signifikansi 0,000 (Sig.< 0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

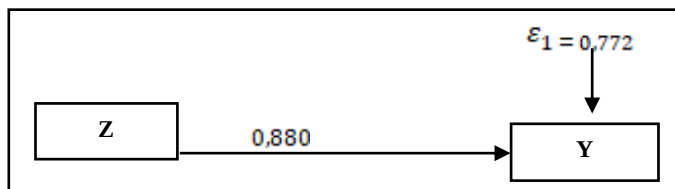
Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi-Jalur Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.880 ^a	.775	.772	2.157
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Tabel 9 memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,772 atau 77,2% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel intervening (Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja Guru adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 77,2%. Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan data *Coefficients* dan *Adjusted R Square* diatas melihat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) yang dapat diformulasikan berikut ini:



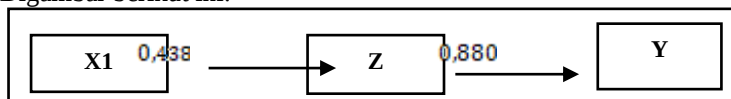
Gambar 4. Model Jalur 2.

c). Analisis Jalur Ketiga

Berdasarkan kedua model struktural yang telah dikaji dan dibahas sebelumnya, maka dapat di perdalam dengan melibatkan ketiga faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja guru, yakni faktor Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan emosional, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, yakni sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

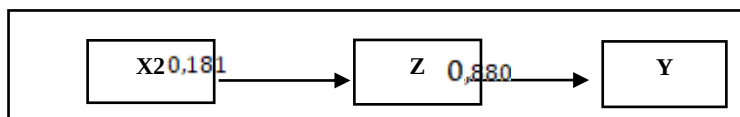
Digambar berikut ini:



Jadi besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, melalui kepuasan kerja adalah $0,438 \times 0,880 \times 100\% = 38,54 \%$

Pengaruh Budaya Organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

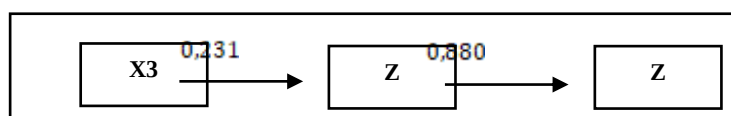
Digambarkan berikut ini:



Jadi besarnya pengaruh Budaya sekolah terhadap kinerja guru, melalui kepuasan kerja adalah $0,181 \times 0,880 \times 100\% = 15,92 \%$.

Pengaruh Kecerdasan Emosional melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Digambarkan berikut ini:



Jadi besarnya pengaruh Budaya sekolah terhadap kinerja guru, melalui kepuasan kerja adalah $0,231 \times 0,880 \times 100\% = 20,32\%$.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

- a) Hasil analisis jalur dan pengujian statistik, menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja guru, yakni sebesar 28,37%.
- b) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja guru sebesar 8,02%.
- c) Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional guru terhadap Kepuasan kerja guru, yakni sebesar 12,87%.
- d) Terdapat Variabel Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 77,44 %.
- e) Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah sebesar 38,54 %.
- f) Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 15,92 %.
- g) Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah sebesar 20,32 %.
- h) Secara bersama-sama pengaruh Kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja guru dipeloreh dari nilai determinasi antar variabel ini, yakni sebesar 47,4%.

Daftar Pustaka

- A. J. Weaver, J. A. Samford, V. J. Morgan. (2003). Research on Religious Variables in Five Major Adolescent Research Journals: *Journal of Nervous and Mental Disorders*, 188 (1), p. 6-44
- Ghozali (2003). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Salemba. Empat.
- Hamzah, (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mahyuddin & Azhari A (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal indOmera*, 2(4): 17-27, DOI: <https://doi.org/10.55178/indm.v2i4.219>
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Kreasi
- Ricardianto, Prasadja (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2016). *Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat.
- Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *indOmera*, Vol 4 No 7 (Maret 2023), p.69-78 e-ISSN:2721-382X
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Tobari (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Veithzal Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulfitri dan Azhari A. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, *Jurnal indOmera*, 3(6): 1-11, DOI: 10.55178/indm.v3i6.296