

**PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
DI KABUPATEN BATUBARA**

D I S E R T A S I

**Diajukan Guna untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
dalam Memperoleh Gelar Doktor (Dr)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

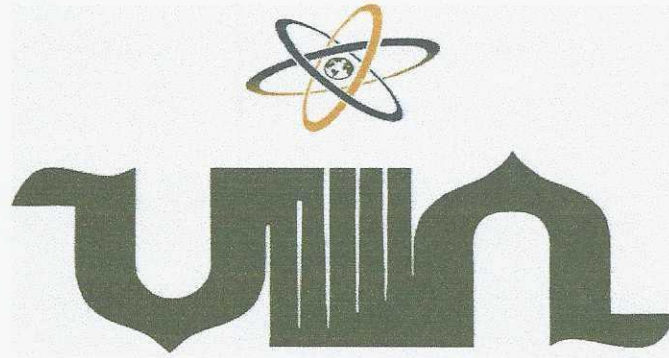
RIZKI AKMALIA

NIM. 0334203027

PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



**PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
DI KABUPATEN BATUBARA**

D I S E R T A S I

**Diajukan Guna untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
dalam Memperoleh Gelar Doktor (Dr)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

RIZKI AKMALIA
NIM. 0334203027

PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Promotor I

Prof. Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag
NIP. 197004271995031002
NIDN. 2027047003

Promotor II

Prof. Dr. Amirudin Siahaan, M.Pd
NIP. 196010061994031002
NIDN. 200610001

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERSETUJUAN

Disertasi Berjudul

**PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI BERPRESTASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
DI KABUPATEN BATUBARA**

Oleh:

RIZKI AKMALIA

NIM. 0334203027

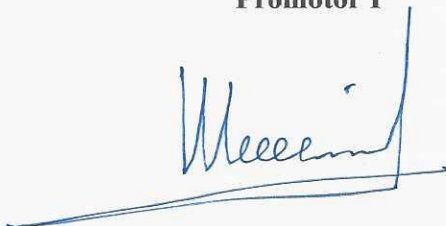
Dapat disetujui dan disahkan pada Sidang Terbuka (Promosi Doktor)

Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam

FITK UIN SU Medan

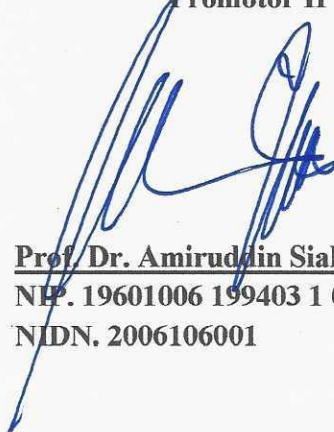
Medan, 22 Agustus 2023

Promotor I



Prof. Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag
NIP. 197004271995031002
NIDN. 2027047003

Promotor II



Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002
NIDN. 2006106001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Akmalia
NIM : 0334203027
Tempat Tanggal Lahir : Labuhan Ruku, 07 April 1994
Program Studi : Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi saya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara” adalah benar-benar karya saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa disertasi ini bukan hasil karya saya atau merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Medan, 21 Agustus 2023
Yang membuat pernyataan


Rizki Akmalia
NIM. 0334203027

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

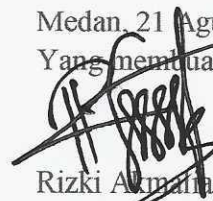
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Akmalia
NIM : 0334203027
Tempat Tanggal Lahir : Labuhan Ruku, 07 April 1994
Program Studi : Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi saya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara” adalah benar telah bebas plagiasi di bawah 30% kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa disertasi ini bukan hasil karya saya atau merupakan hasil plagiasi, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Agustus 2023
Yang membuat pernyataan



Rizki Akmalia
NIM. 0334203027

ABSTRAK



**PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI,
MOTIVASI BERPRESTASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
DI KABUPATEN BATUBARA**

RIZKI AKMALIA

NIM : 0334203027
Prodi : Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/ Tgl Lahir : Labuhan Ruku/ 07 April 1994
Nama Ayah : Muhammad Kasim
Nama Ibu : Alm. Yusniar
Promotor I : Prof. Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag
Promotor II : Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd

Terdapat beberapa masalah yang terjadi dilapangan antara kinerja yang diharapkan dengan realisasi kinerja guru MA di Kabupaten Batubara saat ini pasca pandemi Covid-19. Apabila masalah ini tidak diberikan perhatian yang khusus dan ditangani dengan serius, maka akibatnya akan melemahkan mutu pendidikan madrasah bahkan menjadi kemunduran bagi kualitas lulusan peserta didik. Penelitian ini menggunakan metode korelasional eksplanatori, dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 16.0 Untuk mengetahui hasil indikator yang paling dominan dari variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{31}= 0,163$) dan pengaruh langsung proporsional 0,027 atau 2,7%. 2) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{32}= 0,168$) dan pengaruh langsung proporsional 0,028 atau 2,8%. 3) Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{41}= 0,178$) dan pengaruh langsung proporsional 0,032 atau 3,2%. 4) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{42}= 0,352$) dan pengaruh langsung proporsional 0,124 atau 12,4%. 5) Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{51}= 0,189$) dan pengaruh langsung proporsional 0,036 atau 3,6%. 6) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{52}= 0,271$) dan pengaruh langsung proporsional 0,073 atau 7,3%. 7) Motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{53}= 0,221$) dan pengaruh langsung

proporsional 0,049 atau 4,9%. 8) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh langsung relatif ($p_{54}=0,199$) dan pengaruh langsung proporsional 0,040 atau 4,0%. 9) Efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 0.036 (3,6%). 10) Efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,036 (3,6). 11) Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru sebesar 0,037 (3,7) 12) Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,031 (3,1). Temuan model kinerja guru yang dirumuskan dalam penelitian ini merupakan novelty dari hasil penelitian yang memperlihatkan terbangunnya model peningkatan kinerja guru khususnya bagi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara. Model kinerja tersebut telah teruji fit sempurna dengan proporsi pengaruh variabel eksogenus yang dominan adalah variabel budaya organisasi, diikuti dengan efikasi diri, motivasi berprestasi dan diikuti dengan proporsi pengaruh paling kecil adalah variabel kepuasan kerja guru.

Keywords: *efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, kinerja guru*



UNIVERSITAS NEGERI AL-HIKMAH
SUMATERA UTARA MEDAN

ABSTRACT



INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, ORGANIZATIONAL CULTURE, ACHIEVEMENT MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF MA TEACHER IN BATUBARA DISTRICT

RIZKI AKMALIA

NIM : 0334203027
Study Program : Doctoral Program in Islamic Education Management
Place/ Date of Birth : Labuhan Ruku/ April 7, 1994
Father's name : Muhammad Kasim
Mother's name : Alm. Yusniar
Promoter I : Prof. Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag
Promoter II : Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd

There are several problems that occur in the field between the expected performance and the actual performance of MA teachers in Batubara Regency at this time after the Covid-19 pandemic. If this problem is not given special attention and taken seriously, then the consequences will weaken the quality of madrasah education and even become a setback for the quality of student graduates. This study uses the explanatory correlational method, using the SPSS Version 16.0 application to determine the results of the most dominant indicators of the variables studied. The results of this study indicate that: 1) self-efficacy has a direct positive effect on achievement motivation, with a relative direct effect ($p_{31} = 0.163$) and a proportional direct effect of 0.027 or 2.7%. 2) Organizational culture has a positive direct effect on achievement motivation, with a relative direct effect ($p_{32} = 0.168$) and a proportional direct effect of 0.028 or 2.8%. 3) Self-efficacy has a direct positive effect on job satisfaction, with a relative direct effect ($p_{41} = 0.178$) and a proportional direct effect of 0.032 or 3.2%. 4) Organizational culture has a positive direct effect on job satisfaction, with a relative direct effect ($p_{42} = 0.352$) and a proportional direct effect of 0.124 or 12.4%. 5) Self-efficacy has a direct positive effect on teacher performance, with a relative direct effect ($p_{51} = 0.189$) and a proportional direct effect of 0.036 or 3.6%. 6) Organizational culture has a direct positive effect on teacher performance, with a relative direct effect ($p_{52} = 0.271$) and a proportional direct effect of 0.073 or 7.3%. 7) Achievement motivation has a positive direct effect on teacher performance, with a relative direct effect ($p_{53} = 0.221$) and a proportional direct effect of 0.049 or 4.9%. 8) Job satisfaction has a direct positive effect on

teacher performance, with a relative direct effect ($p_{54} = 0.199$) and a proportional direct effect of 0.040 or 4.0%. 9) Self-efficacy has an indirect effect on teacher performance through achievement motivation of 0.036 (3.6%). 10) Self-efficacy has an indirect effect on teacher performance through teacher job satisfaction of 0.036 (3.6). 11) Organizational culture has an indirect effect on teacher performance through teacher achievement motivation of 0.037 (3.7) 12) Organizational culture has an indirect effect on teacher performance through teacher job satisfaction of 0.031 (3.1). The findings of the teacher performance model formulated in this study are novelty from the results of research showing the development of a teacher performance improvement model specifically for Madrasah Aliyah teachers in Batubara District. The performance model has been tested for perfect fit with the proportion of the influence of the dominant exogenous variables being organizational culture variables, followed by self-efficacy, achievement motivation and followed by the smallest proportion of influences being teacher job satisfaction variables.

Keywords: *self-efficacy, organizational culture, achievement motivation, job satisfaction, teacher performance*



خلاصة



تأثير الكفاءة الذاتية ، الثقافة التنظيمية ،
تحفيز الإنجاز ورضا الوظيفة
عن أداء معلمي مدرسة عالية
في منطقة باتوبارا

أكمالية رزقي

نيم : 0334203027

برنامج الدكتوراه في إدارة التربية الإسلامية
:لابوهان روكو ٧ / نيسان ٩٩١ ء
:محمد قاسم
:الم. يسنيار
:أ. دكتور. وحي الدين نور نست ، م
:أ. دكتور. أمير الدين سيحان ، م

نيم
برنامج الدراسة
مكان / تاريخ الميلاد
اسم الأب
اسم الأم
المروج الأول
المروج الثاني

هناك العديد من المشكلات التي تحدث في الميدان بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي لمعلمي الماجستير في باتوبارا ريجنسي في هذا الوقت بعد جائحة Covid-19 إذا لم يتم إيلاء هذه المشكلة اهتماماً خاصاً وأخذت على محمل الجد ، فإن العواقب ستضعف جودة التعليم بالمدرسة بل وستصبح عقبة لجودة الطلاب المتخرجين. تستخدم هذه الدراسة طريقة الارتباط التوضيحي باستخدام تطبيق SPSS الإصدار 16.0 لتحديد نتائج أكثر المؤشرات السائدة للمتغيرات المدروسة. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن (1) الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي مباشر على دافع الإنجاز ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{31} = 0.163$) وتأثير مباشر نسبي 0.027 أو 2.7٪ (2) للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي مباشر على دافع الإنجاز ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{32} = 0.168$) وتأثير مباشر نسبي 0.028 أو 2.8٪ (3) الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي مباشر على الرضا الوظيفي ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{41} = 0.178$) وتأثير مباشر نسبي 0.032 أو 3.2٪ (4) للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي مباشر على الرضا الوظيفي ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{42} = 0.352$) وتأثير مباشر نسبي 0.124 أو 12.4٪ (5) الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي مباشر على أداء المعلم ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{51} = 0.189$) وتأثير مباشر نسبي 0.036 أو 3.6٪ (6) للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي مباشر على أداء المعلم ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{52} = 0.271$) وتأثير مباشر نسبي 0.073 أو 7.3٪ (7) دافع التحصيل له تأثير إيجابي مباشر على أداء المعلم ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{53} = 0.221$) وتأثير مباشر نسبي 0.049 أو 4.9٪ (8) للرضا الوظيفي تأثير إيجابي مباشر على أداء المعلم ، مع تأثير نسبي مباشر ($p_{54} = 0.199$) وتأثير مباشر نسبي 0.040 أو 4.0٪ (9) الكفاءة الذاتية لها تأثير غير مباشر على أداء المعلم من خلال تحفيز الإنجاز بنسبة 3.6 (0.036) ٪ (10) الكفاءة الذاتية لها تأثير غير مباشر على أداء المعلم من خلال الرضا الوظيفي للمعلم (3.6) 0.036 للثقافة التنظيمية تأثير غير مباشر على أداء المعلم من خلال دافع تحصيل المعلم (3.7) 0.037 للثقافة التنظيمية تأثير غير مباشر على أداء المعلم من خلال الرضا الوظيفي للمعلم (3.1) 0.031 تعد نتائج نموذج أداء المعلم الذي تمت صياغته في هذه الدراسة جديدة من نتائج البحث التي تظهر تطوير نموذج تحسين أداء المعلم خصيصاً لمعلمي مدرسة عالية في باتوبارا ريجنسي. تم اختبار نموذج الأداء من أجل التوافق التام مع نسبة تأثير المتغيرات الخارجية السائدة وهي متغيرات الثقافة التنظيمية ، تليها الكفاءة الذاتية ، ودافع الإنجاز ، وتلاها أصغر نسبة من التأثيرات كونها متغيرات الرضا الوظيفي للمعلم.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية ، الثقافة التنظيمية ، دافعية الإنجاز ، الرضا الوظيفي ، أداء المعلم

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bertasbih kepada Allah SWT dengan rahmat serta karunia-Nya yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan bagi peneliti dalam menyelesaikan Disertasi dengan judul “**Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara**”. Shalawat berangkaikan salam kepada habibullah Muhammad SAW, semoga syafaatnya kelak akan datang kepada kita di Yaumul Mahsyar, amin.

Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan Islam, dimana terealisasinya Disertasi ini, tentu saja banyak pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Karena itu, patut kiranya penulis haturkan banyak ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian disertasi ini, di antaranya sebagai berikut:

1. Kepada Ayahanda Muhammad Kasim, terima kasih atas didikan, asuhan, motivasi, inspirasi, dan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang telah dipanjatkan pada Ilahi Rabbi hingga saat ini penulis dapat menyelesaikan jenjang pendidikan Strata III ini dan terkhusus kepada Ibunda (alm) Yusniar tercinta, mudah-mudahan Allah SWT menempatkan ibunda di sisi terbaiknya, diampuni segala dosa-dosa dan dikumpulkan bersama para solihin. Amin...
2. Kepada yang terkasih, suami-Reza Noprial Lubis, M.Pd, terimakasih atas pengertiannya selama ini, begitu juga dengan dukungan yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan study ini dengan baik. Berikut putra tercinta, Raziq Qurani Lubis, terimakasih atas do'a yang senantiasa dipanjatkan. Semoga ananda senantiasa dalam lindungan Allah SWT, amin...
3. Kepada kakak kandung Ramlan dan keluarga, penulis juga berterima

kasih atas doa dan dukungannya yang senantiasa mengiringi penulis dalam proses menempuh pendidikan ini.

4. Kepada Ibu Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Ibu Prof. Dr. Nurhayati, M.A berikut jajarannya, terimakasih penulis haturkan atas motivasi dan dukungannya sehingga penulis semakin bersemangat dalam menyelesaikan study ini.
5. Dekan FITK Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Ibu Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum, terimakasih penulis atas dorongan dan bantuannya, sehingga penulis mampu bertahan dalam menghadapi tantangan yang diberikan.
6. Yang terhormat Promotor I Bapak Prof. Dr. Wahyuddin Nur Nst, M.Ag yang tak pernahlelah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis hingga selesainya disertasi ini. Selanjutnya Promotor II Bapak Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd yang senantiasa memberikan pencerahan, motivasi dan penuh antusias serta sabar dalam membimbing penulisan disertasi penulis. Penulis sadari, terkadang diri ini menghadapi banyak dinamika dan persoalan, namun kedua Promotor penulis ini secara terus-menerus memacu dan membangun spirit penulis untuk menyelesaikan perkuliahan sesuai dengan waktunya.
7. Begitu juga dengan penguji internal Disertasi ini, Bapak Prof. Dr. Candra Wijaya, M.Pd selaku Wakil Dekan I dan Bapak Prof. Dr. Mesiono, M.Pd, penulis haturkan terimakasih banyak atas bimbingan berikut saran yang diberikan agar Disertasi ini menjadi lebih baik untuk dipromosikan
8. Dosen-dosen penulis yang telah mendidik, membimbing dan melatih penulis. Salam *ta'zhim* buat pada dosen dan semoga Allah Swt. memberikan kebaikan dunia akhirat kepada Ibu/ Bapa Dosen, amin.
9. Seluruh Kepala Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara yang telah banyak membantu penulis dalam merampungkan disertasi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu turut serta memberikan sumbangsih kepada penulis hingga selesainya disertasi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga kehadiran disertasi ini

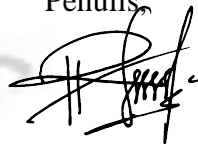
memberikan manfaat bagi siapa pun yang membacanya. Meskipun penulis menyadari bahwa disertasi ini perlu mendapat masukan dari semua guna kesempurnaannya pada masa yang akan datang.

Wabillahi taufiq walhidayah,

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, 07 Agustus 2023

Penulis,



Rizki Akmalia, M.Pd



DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Kata Pengantar.....	vi
Pedoman Transliterasi Arab Latin.....	ix
Daftar Isi.....	xvi
Daftar Tabel.....	xix
Daftar Gambar.....	xxi
Daftar Lampiran.....	xxii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	19
C. Pembatasan Masalah.....	19
D. Rumusan Masalah.....	20
E. Tujuan Penelitian.....	21
F. Manfaat Penelitian.....	22

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	24
1. Konsep Dasar Efikasi Diri.....	24
a) Pengertian Efikasi Diri.....	24
b) Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	27
c) Jenis Efikasi Diri.....	28
d) Sumber-Sumber Efikasi Diri.....	28
e) Cara Meningkatkan Efikasi Diri.....	33
f) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	34
g) Indikator Efikasi Diri.....	36
2. Konsep Dasar Budaya Organisasi.....	37
a) Pengertian Budaya Organisasi.....	37
b) Fungsi / Manfaat Budaya Organisasi.....	38
c) Indikator Budaya Organisasi.....	41
3. Konsep Dasar Motivasi Berprestasi.....	43
a) Pengertian Motivasi Berprestasi.....	43
b) Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi.....	45
c) Fungsi Motivasi Berprestasi.....	47
d) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	47
e) Karakteristik Motivasi Berprestasi.....	48
f) Indikator Motivasi Berprestasi.....	50

4. Konsep Dasar Kepuasan Kerja.....	51
a) Pengertian Kepuasan Kerja.....	51
b) Pendekatan dan Teori Kepuasan Kerja.....	52
c) Pengukuran Kepuasan Kerja.....	58
d) Indikator Kepuasan Kerja.....	59
5. Konsep Dasar Kinerja Guru.....	60
a) Pengertian Kinerja Guru.....	60
b) Strategi peningkatan kinerja guru.....	62
c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	64
d) Indikator Kinerja Guru.....	65
B. Hasil Penelitian Relevan.....	65
C. Kerangka Berfikir.....	69
1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi.....	70
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi.....	71
3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
5. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru.....	73
6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.....	73
7. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru.....	74
8. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	75
9. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi.....	75
10. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja.....	76
11. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi.....	77
12. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja.....	77
D. Hipotesis Penelitian.....	78

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	80
B. Metode Penelitian.....	80
C. Populasi dan Sampel.....	81
D. Variabel, Definisi Konseptual dan Operasional Penelitian.....	87
E. Instrument Dan Teknik Pengumpulan Data.....	92
F. Teknik Analisis Data.....	98
G. Uji Persyaratan Analisis.....	105
H. Uji Model.....	111

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	113
B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	121
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	124
1. Uji Normalitas Galat Taksiran.....	124
2. Uji Homogenitas Data.....	125
3. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi.....	126
4. Uji Independensi variabel.....	135
D. Matriks Korelasi dan Pengujian Hipotesis.....	136
1. Matriks Korelasi.....	137
2. Pengujian Hipotesis.....	140
3. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	152
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	158
1. Pengaruh langsung positif X_1 terhadap X_3	159
2. Pengaruh langsung positif X_2 terhadap X_3	161
3. Pengaruh langsung positif X_1 terhadap X_4	162
4. Pengaruh langsung positif X_2 terhadap X_4	164
5. Pengaruh langsung positif X_1 terhadap X_5	165
6. Pengaruh langsung positif X_2 terhadap X_5	166
7. Pengaruh langsung positif X_3 terhadap X_5	167
8. Pengaruh langsung positif X_4 terhadap X_5	169
9. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap X_5 melalui X_3	171
10. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap X_5 melalui X_4	172
11. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap X_5 melalui X_3	173
12. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap X_5 melalui X_4	174
F. Model Peningkatan Kinerja Guru MA yang dikembangkan.....	174
G. Keterbatasan Penelitian.....	176

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	178
B. Implikasi.....	181
C. Saran.....	183
Daftar Pustaka.....	185

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Efikasi Tinggi dan Efikasi Rendah.....	30
Tabel 2.2	Interkorelasi Antar Sembilan Faset dalam Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian.....	80
Tabel 3.2	Distribusi Jumlah Populasi Penelitian.....	82
Tabel 3.3	Sampel Penelitian.....	87
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrument Kinerja Guru.....	88
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrument Efikasi Diri.....	89
Tabel 3.6	Kisi-Kisi Instrument Budaya Organisasi.....	90
Tabel 3.7	Kisi-Kisi Instrument Motivasi Berprestasi.....	91
Tabel 3.8	Kisi-Kisi Instrument Kepuasan Kerja.....	92
Tabel 3.9	Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	96
Tabel 3.10	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	97
Tabel 3.11	Tingkat kecenderungan Variabel Penelitian.....	100
Tabel 4.1	Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian.....	113
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Efikasi Diri (X_1).....	114
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi (X_2).....	116
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi (X_3).....	117
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja (X_4).....	119
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (X_5).....	120
Tabel 4.7	Tingkat Kecenderungan Variabel Efikasi Diri.....	121
Tabel 4.8	Tingkat Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi.....	122
Tabel 4.9	Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Berprestasi.....	123
Tabel 4.10	Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja.....	123
Tabel 4.11	Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru.....	124
Tabel 4.12	Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel.....	125
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Homogenitas Variabel Penelitian.....	126
Tabel 4.14	Matriks Korelasi Antar Variabel.....	138
Tabel 4.15	Rangkuman hasil uji signifikansi koefisien korelasi sederhana.....	138
Tabel 4.16	Rangkuman hasil pengujian hipotesis (koefisien jalur).....	141

Tabel 4.17 Rangkuman Pengaruh Langsung Relatif X_1 dan X_2 terhadap X_3 dan X_4	153
Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Pengaruh Langsung Proporsional X_1 dan X_2 terhadap X_3 dan X_4	153
Tabel 4.19 Rangkuman Perhitungan Pengaruh Langsung Relatif X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Kinerja Guru (X_5).....	154
Tabel 4.20 Rangkuman Perhitungan Pengaruh Proporsional	156



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Integratif Model of Organization Behaviour.....	5
Gambar 1.2	Peningkatan Jumlah Guru Layak Mengajar di Indonesia.....	17
Gambar 2.1	A Model of how self-efficacy beliefs can pave the way for success or failure.....	29
Gambar 2.2	Model Teoritik pengaruh antar variabel penelitian.....	79
Gambar 3.1.	Diagram Jalur Variabel Penelitian.....	105
Gambar 3.2	Sub Struktur 1.....	106
Gambar 3.3	Sub Struktur 2.....	107
Gambar 3.4	Sub Struktur 3.....	108
Gambar 4.1	Histogram Efikasi Diri (X_1).....	115
Gambar 4.2	Histogram Budaya Organisasi (X_2).....	116
Gambar 4.3	Histogram Motivasi Berprestasi (X_3).....	118
Gambar 4.4	Histogram Kepuasan Kerja (X_4).....	119
Gambar 4.5	Histogram Kinerja Guru (X_5).....	121
Gambar 4.6	Diagram jalur hubungan kausal antara variabel eksogenus dengan endogenus.....	137
Gambar 4.7	Sub Struktur I.....	142
Gambar 4.8	Sub Struktur II.....	144
Gambar 4.9	Sub Struktur III.....	145
Gambar 4.10	Model Teoritik Hubungan Kausalistik antar Variabel.....	152
Gambar 4.11	Rangkuman Hasil Penelitian dalam diagram struktur hubungan kausalitas antar variabel penelitian X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 Terhadap X_5	158
Gambar 4.12	Model Peningkatan Kinerja Guru MA Kabupaten Batubara.....	175

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrument Penelitian.....	201
Lampiran 2	Uji Validitas Instrument Penelitian.....	214
Lampiran 3	Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	224
Lampiran 4	Rangkuman Data Hasil Angket Penelitian.....	234
Lampiran 5	Perhitungan Statistik Dasar/ Deskripsi Data.....	241
Lampiran 6	Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	244
Lampiran 7	Uji Normalitas.....	246
Lampiran 8	Uji Linearitas.....	270
Lampiran 9	Uji Homogenitas Data.....	278
Lampiran 10	Perhitungan Pengaruh Relatif dan Pengaruh Proporsional Variabel Eksogenus terhadap Variabel Endogenus.....	285

