

Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis

Hertiana^{1*}, Harry Patuan Panjaitan², Fadrul³

Sekolah Dasar Negeri 5 Siak Kecil, Riau, Indonesia¹

Fakultas Bisnis, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Riau, Indonesia^{2,3}

Email: hertian.yana2016@gmail.com¹, harry.panjaitan@lecturer.pelitaindonesia.ac.id²,
fadrul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id³

*Penulis Korespondensi

DOI: <https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3372>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru PNS. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS. Metode yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini adalah kuisioner/angket. Populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah guru PNS pada SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis sebanyak 57 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang guru PNS. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan Teknik pengambilan sampel dengan Teknik *purposive sampling*. Dimana Teknik ini menggunakan seluruh guru PNS dikurangi kepala sekolah dan yang melakukan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan Kinerja guru PNS. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan dan kinerja guru PNS. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru PNS. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS pada SMP Negeri di Kecamatan Bukit Batu dan Siak Kecil.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Interpersonal Communication, Leadership and Motivation on Job Satisfaction and Performance of Public Elementary School Teachers in Siak Kecil District, Bengkalis Regency

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of interpersonal communication, leadership style, and work motivation on the job satisfaction of civil servant teachers. To find out and analyze the influence interpersonal communication of leadership style, and work motivation on the performance of civil servant teachers. The method used in collecting data for this research is a questionnaire. The population that is the object of this research is civil servant teachers at SD Negeri in Siak Kecil District and a total of 57 people. The sample in this research is 45 civil servant teachers. The data used in this research is primary data and secondary data, while the sampling technique is the purposive sampling technique. Where this technique uses all civil servant teachers, not including the school principal and those who conduct research. Data analysis techniques used in this research are descriptive analysis and PLS structural equation model (SEM) analysis. The results of the research show that interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction and performance of civil servant teachers that leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction and performance of civil servant teachers. Work motivation has a positive and significant effect on the satisfaction and performance of civil servant teachers. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of civil servant teachers at SMP Negeri in Bukit Batu and Siak Kecil Districts.

Keywords: *Interpersonal Communication, Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat persaingan global pada saat ini membuat sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting untuk menjadi perhatian bagi suatu negara, perusahaan maupun pemerintah. Begitu juga dalam bidang Pendidikan. Dalam era globalisasi tidak ada lagi pembatasan dalam satu wilayah atau negara tertentu. Artinya

persaingan persaingan dalam pekerjaan maupun usaha akan semakin luas. Dengan sumber daya manusia yang unggul, maka suatu negara atau organisasi akan mampu memenangkan kompetisi pada era globalisasi dan teknologi yang semakin berkembang. Pada saat itu negara yang unggul bukan negara yang mempunyai kualitas sumber daya alam yang banyak, akan tetapi negara yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang unggul dan memenangkan persaingan global.

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global, Pendidikan mempunyai peran penting karena Pendidikan merupakan determinan mutu sumber daya manusia Pendidikan merupakan proses memperoleh pengetahuan, keterampilan serta pembentukan karakter seseorang dengan menjalani proses belajar, pelatihan maupun penelitian. Fungsi dari Pendidikan suatu bangsa adalah untuk menciptakan serta mengembangkan karakter dan peradaban bangsa dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, tentu diperlukan mutu Pendidikan yang baik. Mutu Pendidikan yang baik akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Mutu Pendidikan yang baik bisa tercapai jika *input, process, output*, sarana penunjang serta kualitas guru, memenuhi kriteria tertentu. Akan tetapi dari beberapa komponen tersebut, yang mempunyai peran paling banyak dalam menghasilkan sumber daya manusia adalah guru atau tenaga pendidik. Guru harus mampu menjawab tantangan perkembangan zaman, karena guru yang professional tantangan Pendidikan terus berkembang dan semakin kompleks. Peran guru tidak hanya memberikan pelajaran secara formal, akan tetapi guru juga mempunyai peran sebagai agen perubahan tingkah laku para peserta didik yang berkarakter lebih baik. Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya diperluka guru yang professional dan memiliki kinerja (Habibi et al., 2022; Rafizal et al., 2022) yang tinggi. Guru yang professional akan selalu menjalankan tugasnya dengan baik dan kemudian menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki karakter yang baik.

Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kualitasnya baik dari sisi kompetensi (Andi et al., 2022; Pernando et al., 2022; Tohan et al., 2022) maupun kinerja dalam rangka untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Akan tetapi, masih terjadi kesenjangan kualitas guru, sehingga berdampak terhadap kualitas Pendidikan yang tidak merata. Kesenjangan kualitas guru juga terjadi antara guru yang bertugas di perkotaan dan di pelosok, antara guru yang mengajar di sekolah negeri dan swasta (Kompasiana 2015). Kualitas guru dapat di buktikan dengan kinerja guru. Guru yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik.

Sebagai penyelenggara Pendidikan, setiap sekolah dituntut untuk meningkatkan kinerja guru secara berkesinambungan, sekolah yang berstatus negeri diwajibkan untuk melakukan penilaian kinerja guru melalui pengisian sasaran kinerja pegawai (SKP) sedangkan sekolah swasta menilai kinerja guru dengan membuat *standar operating prosedur* (SOP) tentang penilaian kinerja guru dengan menetapkan *key performance indicator* (KPI) sesuai dengan kebutuhan organisasinya masing-masing.

Sekolah dasar (SD) Negeri yang berada di kecamatan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan evaluasi terhadap nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang di lakukan setiap tahun. Nilai SKP guru sekolah dasar (SD) negeri yang berada di Kecamatan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis di tampilkan pada table 1 berikut ini:

Tabel 1. Kinerja Guru (SKP) Pada SDN 5 Siak Kecil Tahun 2017-2020

Sekolah	2017		2018		2019		2020	
	Jumlah Guru	Nilai Rata- rata	Jumlah Guru	Nilai Rata- rata	Jumlah Guru	Nilai Rata- rata	Jumlah Guru	Nilai Rata- rata
SDN 5 Siak Kecil	9	84.2	9	83.67	9	82.00	9	80.00
SDN 9 Siak Kecil	9	83.9	9	80.67	9	84.78	9	83.75
SDN 13 Siak Kecil	9	81.76	9	80.16	9	83.29	9	81.27
SDN 6 Siak Kecil	10	81.88	10	84.84	10	81.17	10	80.65
SDN 7 Siak Kecil	10	85.69	10	80.84	10	82.81	10	81.42
SDN 12 Siak Kecil	10	81.88	10	84.84	10	81.88	10	84.84
Jumlah dan Rata- rata	57	83.49	57	82.04	57	82.81	57	81.42

Keterangan: Nilai <=50: Buruk, 51-60: Sedang, 61-75: Cukup, 76-90: Baik, >90: Sangat Baik

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai kinerja guru pada SD Negeri Kecamatan Siak Kecil rata-rata daam 4 tahun terakhir masih dalam kategori baik, belum pernah mencapai kategori amat baik (nilai >90) sesuai dengan harapan pemerintah. Bahkan, nilai kinerja guru pada SD Negeri di kecamatan Siak Kecil cenderung menurun dari tahun 2017 sampai tahun 2020, pada tahun 2017 nilai rata-rata kinerja guru tertinggi, yaitu 83.49 kemudian secara terus menerus mengalami penurunan dan sampai pada tahun 2020 mencapai nilai terendah yaitu 81.42.

Kinerja guru dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan (Prasetya et al., 2023; Su et al., 2020; Wahyudi et al., 2023). Nurmin (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan (Andrianto et al., 2023; Atika et al., 2022; Fadhli et al., 2022; Putri et al., 2023; Sriadmitum et al., 2022) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nurmin Arianto (2020) komunikasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja serta kepemimpinan (Imarni et al., 2022; Yarmanelis et al., 2022) dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Agustinus, (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Tapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari Ida Ayu (2008) bahwa kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Herman dan Narjusi (2019) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh nebaik terhadap kepuasan kerja.

Kinerja guru dan kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh motivasi (Kersiati et al., 2023). Udik Yudiono, Farida Marwis (2017) karena secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi benar-benar mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan nilai kepuasan kerja yang meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja. Made Subudi et al (2015) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa MSDM berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kusdyah (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pengintegrasian dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai beberapa tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia – manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sistem bagian dari proses kegiatan yang sangat sentral dan penting sekali di banding yang lain, karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai kegiatan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar, maka harus dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut: (1). Perencanaan, (2). Pengorganisasia, (3). Pengarahan, (4). Pengendalian, (5). Pengadaan (*procurement*), (6). Pengembangan, (7). Kompensasi, (8). Pengintegrasian, (9). Pemeliharaan, (10). Kedisiplinan, (11). Pemberhentian.

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Asf and Mustofa 2013). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas serta pencapaian ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi yang di emban pegawai (Indrastuti 2022).

Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Menurut Ruky (2006) kinerja merupakan suatu hasil yang tampak dari sebuah pekerjaan atau aktivitas, selama kurun waktu tertentu.

Keberhasilan seorang guru dapat adalah ketika memberikan dampak terhadap perkembangan potensi peserta didik dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan sertamanfaatnya (Sodik, Sahal, and Herlina 2019). Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Keberhasilan seorang guru dapat dilihat dari apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

Guru dalam proses belajar mengajar harus mempunyai kompetensi tersendiri dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya (Hasanah2020). Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah termasuk pendidikan anak usia dini. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan program sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) sesuai dengan tugas sebagai guru.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 aspek kinerja yang dipakai sebagai acuan penilaian kinerja guru, ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik, yaitu: (1). Pedagogik, (2). Kepribadian, (3). Sosial, (4). Profesional.

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan 2019) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila sesuatu yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Latifah 2015).

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Tanjung Sari 2011). Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Menurut Hariandja (2002) kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) memiliki 3 komponen, yaitu: (1). *Value*, (2). *Importance of Value*, (3). *Perception*.

Komunikasi Interpersonal

Dalam komunikasi interpersonal, setiap partisipan menggunakan semua elemen dari proses komunikasi. Sebenarnya komunikasi interpersonal bisa terjadi dimana saja seperti ketika menonton film, belajar, dan bekerja. Efektifitas antar pribadi ditentukan oleh seberapa jelas pesan yang disampaikan.

Joseph A. Devito, sebagaimana dikutip dari jurnal proses Komunikasi Interpersonal Antara Guru Dengan Murid Penyandang Autis di Kursus Piano Sforzando Surabaya (2013) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan secara verbal maupun nonverbal antara dua atau lebih yang saling memengaruhi.

Menurut R Wayne Pace, komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah proses komunikasi antar dua orang atau lebih secara tatap muka. Ini memungkinkan komunikator menyampaikan pesan secara langsung dan komunikasi menanggapi pada saat yang bersamaan.

Deddy Mulyana dalam bukunya yang berjudul Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (2010) menuliskan bahwa komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antar manusia secara tatap muka yang memungkinkan pesertanya menangkap reaksi orang lain dengan langsung, baik secara verbal maupun non verbal

Barnlund Barnlund mengartikan komunikasi interpersonal sebagai pertemuan dua orang atau lebih yang terjadi secara spontan dan tidak terstruktur.

Everett M. Rogers berpendapat komunikasi interpersonal adalah komunikasi dari mulut kemulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antar beberapa individu.

John Stewart dan Gary D'Angelo mengatakan Komunikasi Interpersonal berpusat pada kualitas komunikasi antar partisipan. Partisipan berhubungan satu sama lain lebih sebagai person (unik, mampu memilih, mempunyai perasaan, bermanfaat dan merefleksikan diri sendiri) dari pada sebagai objek atau benda (dapat dipertukarkan, terukur, secara otomatis merespon rancangan dan kurang kesadaran diri).

Menurut Dean Barnlund Komunikasi Interpersonal sebagai orang-orang pada pertemuan tatap muka dalam situasi sosial informasi yang melakukan interaksi terfokus lewat pertukaran isyarat verbal dan nonverbal yang saling berbalasan.

Agus M. Hardjana berpendapat komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima dapat menanggapi secara langsung pula.

Kepemimpinan

Kehadiran seseorang pemimpin juga akan mempengaruhi para karyawan untuk bertindak, sehingga kemampuan seorang pemimpin dapat diukur dari kemampuannya dalam mengendalikan para karyawan untuk bekerja. Dalam hal ini terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan menurut para ahli, diantaranya adalah: Menurut Robbins (2010:146) pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial sedangkan kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Sementara itu menurut Bahrudin dan Umiarso (2012:33) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas. Terry dalam Sutrisno Edy, (2015:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Annoraga dalam Sutrisno Edy (2015:214) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati mengikuti kehendak pemimpin itu. Greenberg dan Baron dalam Wibowo, (2014:264) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain. Newstrom dalam Wibowo (2014:264) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Koontz dalam Syaiful Agala (2012:145) adalah pengaruh, kiat (seni), proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati, kemudian menurut Walters dalam (Semuil Tjihardi (2012:19) menyatakan bahwa kepemimpinan berarti melibatkan orang lain dan lebih mengutamakan visi diatas segalanya, baru kemudian tiba pada Langkah pelaksanaannya.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2019) motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *move more* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (Hafni et al., 2022) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan atau pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut: (1). Mendorong gairah dan semangat kerja, (2). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja, (3). Meningkatkan produktifitas kerja, (4). Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, (5). Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6). Mengefektifkan pengadaan karyawan, (7). Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8). Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, (9). Meningkatkan kesejahteraan karyawan, (10). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas -tugasnya, (11). Mendorong untuk berprestasi dan peraih peluang karir.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis. Waktu penelitian adalah pada bulan Mei sampai dengan bulan Agustus 2022.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus sebagai ASN di SD Negeri di Kecamatan Siak Kecil kabupaten Bengkalis yang berjumlah 57 orang.

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di 5 SD Negeri se-kecamatan Siak Kecil.

Tabel 2. Daftar Guru PNS

No	Nama Sekolah	Guru PNS
1	SD 5 Siak Kecil	9
2	SD 13 Siak Kecil	9
3	SD 6 Siak Kecil	10
4	SD 7 Siak Kecil	10
5	SD 9 Siak Kecil	9
6	SD 12 Siak Kecil	10
Total		57

Sumber: Data dari Tata Usaha, (2022)

Sampel

Pada penelitian ini pemilihan sampel menggunakan metode sensus, jadi seluruh populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden.

Jenis Data

Data pada penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data-data yang sudah terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut diinterpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas dari tabel tersebut.

Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: (1). Data Primer, Merupakan data yang berasal dari kuesioner/angket yang disebarakan kepada responden yang merupakan guru pada SD Negeri di Kecamatan Siak Kecil kabupaten Bengkalis. Kemudian data diolah dan disajikan dalam bentuk informasi. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang didistribusikan. (2). Data Sekunder, Merupakan data atau informasi yang bersumber dari literatur dan jurnal penelitian terdahulu. Pada penelitian data sekunder bersumber dari buku literatur, jurnal, artikel dan *website* yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang disebarakan kepada guru SD Negeri di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Teknik Analisa Data

Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden (Sari et al., 2022; Sekaran & Bougie, 2016).

Tabel 3. Kategori Rata-Rata Skor Tanggapan Responden

Rentang	Kategori
1.00-1.79	Sangat Tidak Baik
1.80-2.59	Tidak Baik
2.60-3.39	Cukup Baik

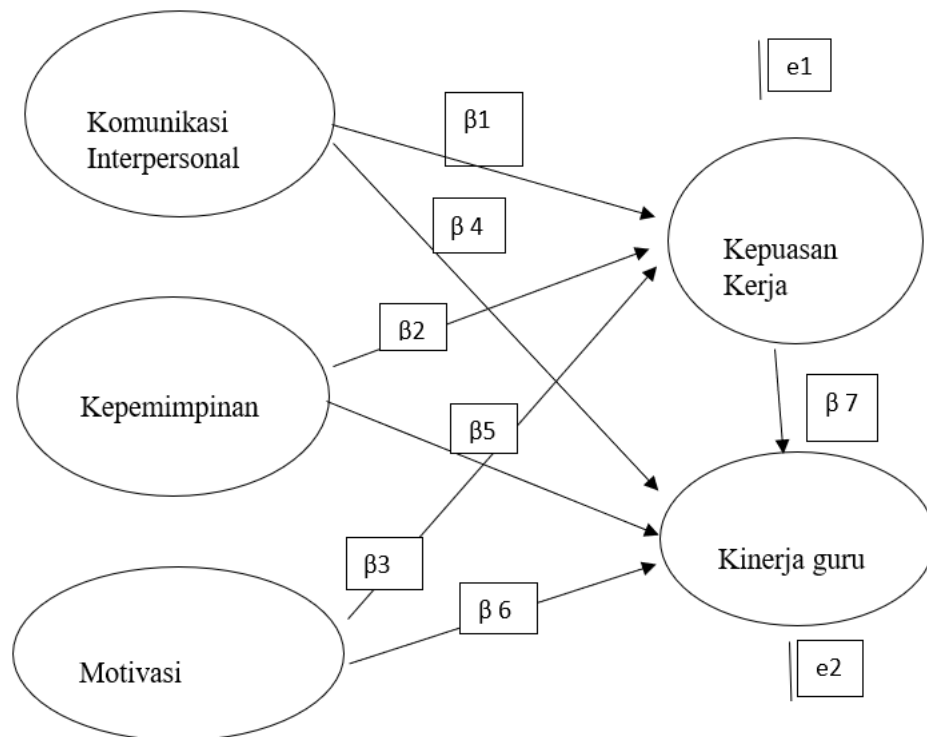
Rentang	Kategori
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat Baik

Uji Kelayakan Angket

Uji kelayakan angket terdiri dari; (1). Uji validitas, uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali 2011). (2). Uji reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* ≥ 0.70 (Ghozali 2011).

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Untuk membantu pengolahan persamaan struktural digunakan Smart PLS. Adapun tahapan analisis persamaan struktural adalah; (a). Pengembangan model berdasarkan teori, model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis, (b). Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural.



Gambar 1. Diagram Jalur

Dari diagram path pada Gambar 1 bisa diterjemahkan dalam bentuk fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e1$$

$$Y2 = \beta4X1 + \beta5X2 + \beta6X3 + \beta7Y1 + e2$$

Keterangan simbol:

Y1 : Kepuasan kerja

Y2 : Kinerja guru

X1 : Komunikasi Interpersonal

X2 : Kepemimpinan
X3 : Motivasi
 $\beta_1 \dots \beta_7$: Koefisien *standardize*
 $e_1 \dots e_2$: *Error term*

Evaluasi Model dalam PLS-SEM

Evaluasi model terdiri dari; (1). *Outer model*, model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dan variabel latennya. *Outer Model* dapat diuji dengan melihat nilai *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. (2). *Inner model*, *inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten satu dengan konstruk laten lainnya. Inner Model atau pengukuran bagian dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten. Inner Model dapat diuji dengan melihat nilai *R-Square*, *Q- Square* dan *path coefficient* (koefisien jalur).

Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka akan dilanjutkan dengan melakukan metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Metode *bootstrapping* adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n. Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah nilai signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar.

Jika $P\text{-values} < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika $P\text{-values} > \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independent tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Angket

Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari kolerasi antara bagian-bagian dan alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidaknya dengan menggunakan $r_{\text{tabel}} = 0,7$. Jadi jika kolerasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,7, maka butir dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Guru

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Validitas
Kinerja Guru (Y2)	Y2.1.1	0.606	Valid
	Y2.1.2	0.459	Valid
	Y2.1.3	0.578	Valid
	Y2.2.1	0.465	Valid
	Y2.2.2	0.812	Valid
	Y2.2.3	0.329	Valid
	Y2.3.1	0.329	Valid
	Y2.3.2	0.329	Valid
	Y2.4.1	0.604	Valid
	Y2.4.2	0.458	Valid
	Y2.4.3	0.627	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1.1	0.568	Valid
	Y1.1.2	0.627	Valid
	Y1.2.1	0.343	Valid
	Y1.2.2	0.343	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0.3)	Validitas
	Y1.3.1	0.529	Valid
	Y1.3.2	0.529	Valid
	Y1.4.1	0.423	Valid
	Y1.4.2	0.423	Valid
	Y1.5.1	0.459	Valid
	Y1.5.2	0.459	Valid
Komunikasi Interpersonal (X1)	X1.1.1	0.496	Valid
	X1.1.2	0.443	Valid
	X1.1.3	0.447	Valid
	X1.2.1	0.464	Valid
	X1.2.2	0.788	Valid
	X1.2.3	0.329	Valid
	X1.3.1	0.560	Valid
	X1.3.2	0.626	Valid
	X1.3.3	0.581	Valid
	X1.3.4	0.535	Valid
	X1.4.1	0.542	Valid
	X1.4.2	0.542	Valid
	X1.5.1	0.374	Valid
	X1.5.2	0.374	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1.1	0.603	Valid
	X2.1.2	0.631	Valid
	X2.1.3	0.679	Valid
	X2.1.4	0.502	Valid
	X2.2.1	0.595	Valid
	X2.2.2	0.664	Valid
	X2.2.3	0.517	Valid
	X2.2.4	0.650	Valid
	X2.2.5	0.569	Valid
	X2.3.1	0.301	Valid
	X2.3.2	0.302	Valid
	X2.3.3	0.328	Valid
Motivasi (X3)	X3.1.1	0.783	Valid
	X3.1.2	0.783	Valid
	X3.2.1	0.814	Valid
	X3.2.2	0.814	Valid
	X3.3.1	0.697	Valid
	X3.3.2	0.697	Valid
	X3.4.1	0.811	Valid
	X3.4.2	0.738	Valid
	X3.4.3	0.842	Valid
	X3.4.4	0.807	Valid
	X3.4.5	0.830	Valid
	X3.4.6	0.807	Valid

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency dengan teknik *cronbach's alpha*. Berdasarkan hasil lampiran SmartPLS 3.0 *cronbach's alpha* untuk taraf signifikan 5%, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (>0.70)	Reliabilitas
Kinerja Guru (Y2)	0.831	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.985	Reliabel
Komunikasi IntInterpesonal (X1)	0.918	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.899	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha (>0.70)	Reliabilitas
Motivasi (X3)	0.971	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2023

Uji Multikolinearitas

Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model ditemukan kolerasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut disajikan tabel hasil olah data uji multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Kesimpulan
1	Komunikasi Interpersonal	3,670	3,693	Tidak Multikolinearitas
2	Kepemimpinan	3,205	3,377	Tidak Multikolinearitas
3	Motivasi	1,271	1,406	Tidak Multikolinearitas
4	Kepuasan Kerja	-	1,196	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan, Smart PLS Versi 4.0, 2023

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel *independent* (X) terhadap variabel terikat atau variabel *dependent* (Y). Nilai koefisien determinasi ini berguna untuk memprediksi dan menganalisis seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2014). Berikut koefisien determinasi (*R Square*) berdasarkan olah data SmartPLS 3.0.

Tabel 7. Koefisien determinasi

	R-square	R-square adjusted	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.164	0.101	Lemah
Kinerja	0.663	0.628	Cukup Kuat

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023

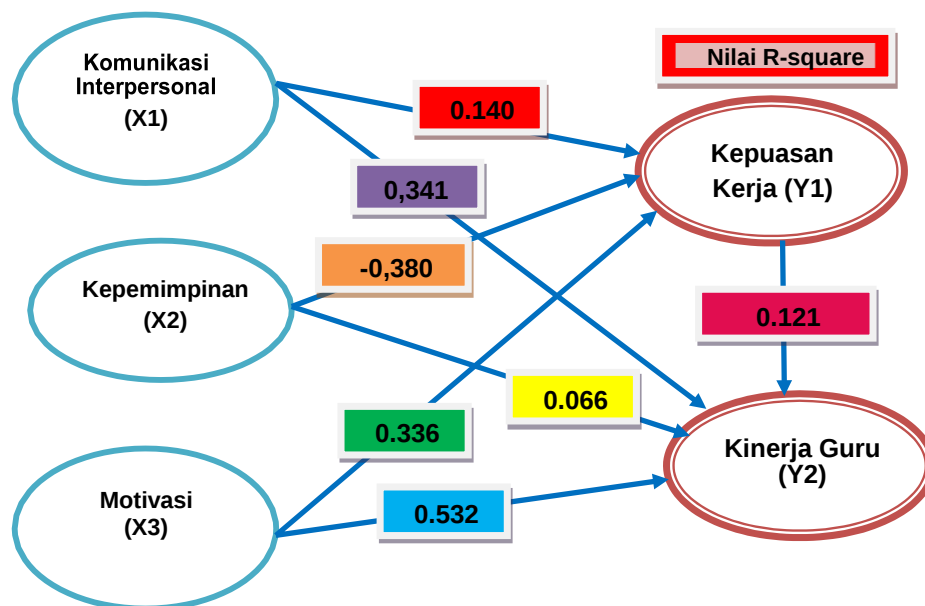
Uji Analisis Jalur Path Dengan Struktur Equation Model (SEM) PLS

Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square yaitu merupakan salah satu metode alternative estimasi model untuk mengelola Structural Equation Model (SEM). Adapun dua persamaan structural yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari output Smart PLS pada tabel Berikut ini:

Tabel 8. Smart PLS

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Komunikasi Interpersonal -> Kepuasan Kerja	0.140	0.158	0.278	0.502	0.616	Tidak Signifikan
Kepemimpinan-> Kepuasan Kerja	-0.380	-0.389	0.243	1.562	0.118	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.338	0.329	0.165	2.035	0.042	Signifikan
Komunikasi Interpersonal -> Kinerja guru	0.341	0.358	0.186	1.836	0.066	Signifikan
Kepemimpinan -> Kinerja guru	0.066	0.054	0.168	0.391	0.696	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kinerja guru	0.532	0.525	0.123	4.342	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja guru	0.121	0.116	0.103	1.182	0.237	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023



Gambar 2. Hasil analisis Jalur Path (Path analysis) SEM PLS

Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bootstrapping. Bootstrapping adalah resampling, dimana untuk menentukan nilai t sehingga dapat diketahui tingkat signifikan dari nilai t tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan kerja

Komunikasi interpersonal merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi interpersonal yang tinggi tidak berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal guru disekolah dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak pada peningkatan kepuasan guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulana dan Gumelar, 2013) Dukungan sosial dapat dimunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Collin, 2008). Dukungan ini dapat terbentuk dengan adanya persyaratan fisik yang harus di penuhi, seperti ada beberapa individu yang berinteraksi, berkomunikasi dan saling tergantung untuk mencapai tujuan besama. Bahkan kurangnya hubungan dan komunikasi akan meningkatkan stress kerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Kepemimpinan merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang tinggi tidak berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak pada peningkatan kepuasan guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan dikemukakan oleh Arifin et al. (2018), dan Kuswoyo et al. (2018) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil dari penelitian Yusuf (2016) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Motivasi merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang tinggi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi dalam melakukan pengajaran disekolah berdampak pada peningkatan kepuasan guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan dikemukakan Darmawan (2016) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hakim and Muhdi (2019) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Rohim and Umam (2020) juga membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Bahri and Nisa (2017) juga membuktikan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan dikemukakan oleh Harahap and Khair (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru.

Komunikasi interpersonal merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi interpersonal yang tinggi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal disekolah dalam melakukan pengajaran disekolah berdampak pada peningkatan kinerja guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat dari Suyeti Nila Sari et al (2020) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antar komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMA Negeri 21 Palembang.

Begitu juga menurut Benny Usman (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang tinggi tidak berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak pada peningkatan Kinerja guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan dikemukakan Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Yusuf (2016) dan Hadrorni (2017) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun bertolak dengan penelitian oleh Priyono et al. (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Susanti and Baskoro (2012). Guterrs & Suparta (2016) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja guru yang ada pada Guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi dalam melakukan pengajaran disekolah berdampak pada peningkatan kepuasan guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan dikemukakan Wahyudi, Poernomo, and Puspitaningtyas (2018) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja guru dan begitu juga sebaliknya, motivasi yang rendah akan dapat menurunkan kinerja guru. Rivai, Gani, and Murfat (2019) juga menjelaskan bahwa kinerja guru secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja guru tersebut. Rofifah et al. (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah pada guru akan berdampak terhadap rendahnya kinerja guru, jadi untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan motivasi kerja yang tinggi pada guru tersebut. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Luhur (2014) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seorang guru. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang tinggi tidak berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak pada peningkatan Kinerja guru PNS SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Ratnasari et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dan Hareofiatna et al. (2021) juga menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, namun bertolak dengan penelitian oleh penelitian Ryadi (2015). Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Sherly et al. (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif dan signifikan, Marbun dan Jufrizen (2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji pembahasan dalam penelitian signifikan, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut; (1). Komunikasi Intepersonal mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (2). Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (3). Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4). Komunikasi Interprsonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (5). Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, (6). Motivasi berpenagruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (7). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang perlu disampaikan. Antara lain agar Manajemen sekolah disarankan untuk memperhatikan Komunikasi interpersonal antar pimpinan terhadap guru dan rekan kerja lainnya kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis. Manajemen sekolah disarankan untuk meningkatkan Motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SDN di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis. Peneliti selanjutnya dmenyarankan untuk mengkaji ulang tentang kepuasan kerja dan kinerja guru yang lebih spesifik pada salah satu status kepegawaian PNS.

REFERENSI

- Agustinus, (2018) dalam suwarto (*PDF*) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (researchgate.net)*
- Alfian Yanoto (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia Di Surabaya
- Andi, Julina, Putra, R., & Swanto, D. J. (2022). The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teacher on Bangko District, Rokan Hilir Regency. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 79–95.
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job

- Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30–38.
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251–262.
- Basna, Frengky. 2016. “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4(3): 319–34.
- Brahmasari Ida Ayu (2008). [bing.com/ck/a?!&&p=04dbb94c245e2859JmltdHM9MTY4NjUyODAwMCZpZ3VpZD0yNTE3YzU4ZC1mZWVhLTU4NTY4NTY5NS1kNzZmZmZiYzY5NGEmaW5zaWQ9NTE3Mw&ptn=3&hsh=3&fclid=2517c58d-feea-6856-3f95-d76fffbcb694a&psq=18.%09Brahmasari+Ida+Ayu+\(2008\)&u=a1aHR0cDovL2p1cm5hbG1hbmFqZW1lbi5wZXRYYS5hYy5pZC9pbmRleC5waHAvaW50L2FydGJlbGUvdmlldy8xNzAzOQ&ntb=1](https://doi.org/10.1016/j.jabte.2018.03.001)
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Damayanti, Evi, and Ismiyati. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru.” *Economic Education Analysis Journal* 9(1):33–49. doi: 10.15294/eeaj.v9i1.37165.
- Danim, Sudarman. 2008. *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. Darmawan, Didit. 2016. “Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia* 2(3):97–106. doi: 10.31227/osf.io/e32dz.
- Devito Joseph A (2019) dalam P Pulung Puryana dan Azati Ismah Fauziah, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Cabang Ternate
- Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 56–72.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Habibi, Junaedi, A. T., Sudarno, Rahman, S., & Momin, M. M. (2022). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Locus of Control on Employee Turnover Intention and Performance at PT. Sekarbumi Alam Lestari. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 177–192.
- Hafni, Layla, Budiyanto, and Suhermin. 2022. *Kajian Teoritis Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Dalam Konteks Spiritualitas Organisasi*. edited by Priyono, T. Chandra, and C. I. Gunawan. Malang: CV. IRDH.
- Hafni, L., Himawan, A., Safari, S., & Firdaus, F. (2022). Effect of Leadership and Workload on Work Motivation and Employees Performance PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Branch. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 60–78.
- Hakim, Arif Rahman, and Muhdi. 2019. “Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang.” *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 29(2):105–15.
- Hartini, Rahmawati, and Erny Amriani Asmin. 2021. “Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Manajemen* 12(1):52. doi: 10.32832/jm-uika.v12i1.3950
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasanah, Siti Muawanatul. 2020. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Pandemi Covid 19.” *INCARE: International Journal of Educational Resources*. 01(03):257–79.
- Hasibuan, Malayu S 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Happy Fitria, and Yenni Puspita. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1(3):276–82. doi: 10.37985/joe.v1i3.21.
- Herman dan Narjusi (2019)*Manajemen Risiko-Herman Darmawi-Google Buku*

- Hidayat, Taufik, Hasrudy Tanjung, and Azuar Juliandi. 2020. "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan." *Jurnal Manajemen Bisnis* 17(2):189. doi:10.38043/jmb.v17i2.2363.
- Hulmawiyah, Lilik Sri Hariani, and Udik Yudiono. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)* 3(1):1–10. doi: 10.21831/cp.v3i3.4207.
- Imarni, Chandra, T., & Ginting, Y. M. (2022). Leadership, Discipline, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance at State Junior High Schools in Bandar Petalangan District, Pelalawan Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 272–286.
- Indrastuti, Sri. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Revisi. edited by A. R. Tanjung. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Joseph A. Devito (2013), *Komunikasi Interpersonal Antara Guru Dengan Murid Penyandang Autis di Kursus Piano Sforzando Surabaya*
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta. Kompasiana. 2015. "Antara Guru Metropolitan Dan Guru Pelosok Desa." Retrieved March 10, 2022 (<https://www.kompasiana.com/juliana.ulfa/54f804b1a333116a608b492a/antara-guru-metropolitan-dan-guru-pelosok-desa>).
- Kersiati, Wijaya, E., & Sudarno. (2023). Motivation, Organizational Culture, and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Teacher Performance at State Junior High School, Bangko Rokan Hilir, Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 67–78.
- Kompasiana, (2015) permasalahan kualitas guru <https://www.kompasiana.com/rizkyana43868/5dcc15a5097f3650ac0bbe44/permasalahan-kualitas-guru-di-indonesia>
- Kusdyah, Ike Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Latifah, Nunuk. 2015. "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada AMPINDO (Akademi Manajemen Perpajakan Indonesia) Blitar." *Jurnal Revitalisasi* 04(01):67–77.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Murbekti Murbekti (2022) Komunikasi Interpersonal, Kepribadian Extraversion Dan Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Di Bogor | Murbekti | Jurnal Psikologi (Gunadarma.Ac.Id)
- Nawawi, Hadari. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nellitawati Nellitawati dan Yektri yurmanita (2019) Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas Pendidikan Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan – DOAJ
- Nurmin Arianto (2018) (PDF) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (researchgate.net)
- Okky Diasmoro, hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi pt. gangsar tulungagung
- Pala'langan, Alvin Yuwono. 2020. "Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Xyz." *Universitas Pelita Harapan*. 9(2):223–31.
- Philip Setia Ajar (2016) Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompetensi Diri, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Medan Kota
- Pengaruh komunikasi interpersonal, kompetensi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd negeri kecamatan medan kota. (123dok.com)

- Pernando, J., Komardi, D., & Chandra, T. (2022). Analysis of Education and Training Influence on the Competence and Performance of Participants of the Mobile Brigade (BRIMOB) Local Police (POLDA RIAU). *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 154–163.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Rizaldi, Nyoto, Suyono, and Evi Wulandari. 2019. “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru.” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(3):328–43.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Gandhi Sutjahjo, Ervin Nora Susanti, Rona Tanjung, and Widodo Ismanto. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja.” *Manajemen Pendidikan* 16(1):1–12. doi: 10.23917/jmp.v16i1.11149
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rizal, Anis Syamsu. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp.” *Jurnal Ulul Albab* 23(1):15. doi: 10.31764/jua.v23i1.658.
- Saragih, Jumpatuah (2020) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kemampuan Manajerial, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala SMK Kota Medan*. Doctoral thesis, UNIMED. [Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kemampuan Manajerial, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala SMK Kota Medan-Digital Repository Universitas Negeri Medan \(unimed.ac.id\)](https://unimed.ac.id/digital-repository/)
- Sardiman. 2018. *Interaksi Dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setianingsih, Wiwin, and Mukhtar Abdul Kader. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal IlmuManajemen* 5(20):313–20.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siti et al, (2019) *Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang*
- [Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Sekota Semarang-Neliti](#)
- Prasetya, A. S. E., Nyoto, Putra, R., & Sultan, F. M. M. (2023). Cyberloafing, Work Environment, and Leadership on Performance and Job Satisfaction of Education Personnel at Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 17–29.
- Putri, E., Rahman, S., Komardi, D., & Momin, M. M. (2023). Leadership, Discipline, and Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at Public Elementary School, Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 1–16.
- Rafizal, J., Nyoto, Sudarno, & Sulta, F. M. M. (2022). Organizational Culture, Work Environment, and Workload on the Performance of POLRI Members (Case Study in Pekanbaru Police Criminal Reserve Unit). *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 263–271.
- Sari, S. I., Irman, M., & Wijaya, E. (2022). Analysis of Factors Affecting Financial Literacy and Financial Inclusion on Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Pekanbaru. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 125–142.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business A Skill-Building Approach Seventh Edition (Seventh Ed)*. John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Sodik, Mohamad, Yosef Farhan Dafik Sahal, and N. Hani Herlina. 2019. “Pengaruh Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Alquran Hadis.” *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 7(1):97. doi: 10.36667/jppi.v7i1.359
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2022). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92.
- Su, X., Xu, A., Lin, W., Chen, Y., Liu, S., & Xu, W. (2020). Environmental Leadership, Green Innovation Practices, Environmental Knowledge Learning, and Firm Performance. *SAGE Open*, 10(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244020922909>

- Suastina, I. Gusti Putu BagusBagus, I. Wayan Nuada, Muhammad Faezal, Syarifah Massuki Fitri, and Herry Syafhariawan. 2021. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 07(02):105–12
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar T., and Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1sted. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsi, Denok. 2020. *Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru*. Banten: Desanta Muliavisitama.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyeti Nilasari^{1*}, Happy Fitria², Rohana³ (2020) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*
- Suwardi, and Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Analisis Manajemen* 5(1):75–86.
- Tanjungsari, Peni. 2011. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung." *Universitas Komputer Indonesia* 1(1):1–14.
- Tohan, Nyoto, & Chandra, T. (2022). The Effect of Teacher's Competence on the Vocational High School Teachers' Work Satisfaction and Performance in Prajnamitra Maitreya Foundation, Riau. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 193–212.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55–66.
- Werang, Basilius Redan. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kota Merauke." *Jurnal Cakrawala Pendidikan* 1(1):128–37. doi: 10.21831/cp.v1i1.1869
- Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research* 1(3):251–57. doi: 10.37985/jer.v1i3.29.
- Yarmanelis, Rahman, S., Junaedi, A. T., & Momin, M. M. (2022). The Effect of Commitment, Motivation, and Leadership on Heads and Teachers Performance in the Junior High School in Rimba Melintang. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 226–234.
- Yusuf, Muhammad. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer VII/Wirabuana Di Sulawesi." *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 5(2): 219–36.