

Kompetensi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Jusmita¹, Evelyn Wijaya², Teddy Chandra³, Martha Ng⁴, Stefani Chandra⁵

Fakultas Bisnis, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Riau, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: jusmita78@gmail.com¹, evelyn.wijaya@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id²,
teddy.chandra@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id³, martha@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id⁴,
stefani.chandra@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id⁵

*Penulis Korespondensi

DOI: <https://doi.org/10.35145/senabima.v1i1.3376>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru PNS yang mengajar di SD Negeri 003, 009 dan 010 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan bantuan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan *Smart PLS (Partial Least Squares)* dimana hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja namun kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja namun kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini terjadi dikarenakan sebagian besar responden sudah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sehingga meskipun responden merasa tidak puas dengan pekerjaannya namun kinerja responden tetap akan stabil akibat adanya rasa tanggung jawab dan keterikatan tersendiri dengan dunia pendidikan.

Kata kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Competence, Leadership, and Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at SD Negeri Kubu Babussalam District, Rokan Hilir Regency

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of competence, leadership, Motivation, work environment and organizational culture on the competence and performance of teachers at the SD Negeri Kubu Babussalam District, Rokan Hilir Regency. The population in this study were teachers who teach at SD Negeri 003, SD Negeri 009 and Negeri 010 Kubu Babussalam District, Rokan Hilir Regency, totaling 62 respondents of samples. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) using the Smart PLS 3.0 application, to prove that the work environment has a significant effect on competence. Organizational culture and competence have a significant effect on teacher performance. In addition, leadership style, organizational culture has no significant effect on competence, lastly, leadership style and work environment have no effect on teacher performance.

Keywords: *Competence, Leadership, Motivation, Job Satisfaction and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi bangsa, terutama bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan melalui pendidikan (Nasution, 2012: 213). Pendidikan merupakan ujung tombak bagi kemajuan bangsa. Jika pendidikan suatu bangsa baik, generasi penerus bangsa akan menjadi baik. Sementara itu, baik atau tidaknya pendidikan di suatu bangsa dapat dilihat dari pelaksanaan serta orientasi sistem pendidikan tersebut. Semakin jelas pendidikan itu, semakin tampak pula perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan.

Guru merupakan aset yang penting dan berharga bagi sekolah karena apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru akan baik hal ini disebabkan beberapa factor diantaranya motivasi (Kersiati et al., 2023), budaya organisasi, dan kepemimpinan dimana faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja adalah yang

ingin dituju nantinya akan mempengaruhi image dari sebuah organisasi pendidikan itu sendiri. Sekolah juga harus memperhatikan berbagai tujuan individu-individu yang ada dalam sekolah.

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja (Uni dan Lamatenggo, 2012:118). Seseorang yang bekerja dalam organisasi, kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai harapan dan tujuan organisasi. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yakni tugas individu, perilaku individu dan ciri individu (Robbins, 2006:19). Pandangan Nelson (2007:36) menyebutkan ada lima indikator menilai kinerja aktivitas individu dalam organisasi yakni kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas. Kemampuan kerja guru secara umum dapat dilihat dari persiapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), implementasi RPP dan evaluasi pembelajaran melalui RPP.

Dapat dilihat bahwa pembuatan RPP disetiap tingkat tidak mengalami permasalahan karena RPP merupakan salah satu perangkat pembelajaran yang wajib dibuat oleh guru untuk mendukung proses pembelajaran terlepas dari apakah kualitas dan konten RPP itu sesuai dengan pelaksanaan pembelajaran di kelas atau tidak. Kemudian pada saat implementasi RPP, kepala sekolah menemukan kendala karena sebagian guru tidak mampu untuk menyesuaikan isi RPP dengan kebutuhan peserta didik di dalam kelas.

Tabel 1. Daftar Pencapaian Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam

No	Deskripsi	Nama Sekolah		
		SDN 003 Sungai Pinang	SDN 009 Jojol	SDN 010 Sei Panji-panji
1	Jumlah Guru	22	19	21
2	Pembuatan RPP	22	18	20
	Persentase	100%	94,73%	95,23%
3	Implementasi RPP	20	16	19
	Persentase	90,90%	84,21%	90,47
4	Evaluasi RPP	19	17	18
	Persentase	86,36%	89,47%	85,71%

Sumber: Data Supervisi SDN 003, SDN 009, SDN 010 di Kecamatan Kubu Babussalam, 2022

Selain pencapaian kinerja guru dari perlengkapan RPP, penilaian kinerja guru juga dilakukan oleh SD Negeri di kecamatan Kubu Babussalam kabupaten Rokan Hilir melalui pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai Sasaran Kerja Pegawai pada SD Negeri di kecamatan Kubu Babussalam. Rata-rata kinerja guru pada SD Negeri di kecamatan Kubu Babussalam termasuk dalam kategori baik dengan rata-rata nilai kinerja pada SDN 003 sebesar 83,8, SDN 009 sebesar 83, 2 dan SDN 010 sebesar 83,4 kinerja tersebut belum mencapai kategori Sangat Baik (nilai > 90) yang tentunya menjadi tujuan dari setiap sekolah. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) juga menunjukkan tingkat motivasi guru dalam bekerja yang dapat dilihat dari disiplin sebagaimana dijelaskan oleh Dewi, Saraswati, dan Dewi (2021) yang menyatakan bahwa salah satu indikasi rendahnya motivasi kerja adalah rendahnya disiplin pada para pegawai. Dari gambar 1.2 dapat diketahui bahwa nilai disiplin merupakan nilai terendah dan masih di bawah rata-rata pada SKP guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam.

Tabel 2. Daftar Pencapaian Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam

No	Deskripsi	NAMA SEKOLAH		
		SDN 003 Sungai Pinang	SDN 009 Jojol	SDN 010 Sei Panji-panji
1	Orientasi Pelayanan	82	83	82
2	Integritas	83	84	85
3	Komitmen	84	82	83
4	Disiplin	85	83	82
5	Kerja Sama	85	84	85
Nilai Rata-rata		83.8 (BAIK)	83.2 (BAIK)	83.4 (BAIK)

Sumber: Arsip SKP SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam

Hasil Rata-rata Nilai Ujian Semester I-V di SD Negeri 003, SD Negeri 009 dan SD Negeri 010 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Dapat dilihat dari nilai rata-rata masing masing sekolah diantaranya SD Negeri 003 nilai rata-rata dari semester I-V sebesar 80,12%, SD Negeri 009 sebesar 79,18% dan SD Negeri 010 sebesar 79,16%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja (Uni dan Lamatenggo, 2012:118). Seseorang yang bekerja dalam organisasi, kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai harapan dan tujuan organisasi. Sama halnya kinerja guru disebut sebagai kinerja profesional karena kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dituntut untuk mengajar dengan melakukan pekerjaan dengan baik secara profesional.

Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja merupakan konsep asumsi yang dirasakan oleh setiap orang dalam menilai perasaan puas dan tidak puas. Lorenzo (2007:90) menyatakan ada perbedaan pengungkapan puas dan tidak puas pada diri seseorang. Orang puas biasanya mengungkapkan terpenuhinya keinginan dan harapan. Orang tidak puas biasanya mengungkapkan kekecewaan, kekesalan dan kebencian mengenai sesuatu. Menilai sebuah tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang menjadi konsep untuk mengerti tentang kepuasan. Kepuasan merupakan sebuah pengalaman yang tertanam dalam asumsi seseorang tentang perasaan yang dialami terhadap kegiatan atau tindakan yang dilakukan (Alvero, 2006:52).

Kompetensi

Kompetensi (Andi et al., 2022; Tohan et al., 2022) dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: penguasaan minimal kompetensi dasar, praktik kompetensi dasar, penambahan, penyempurnaan, atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi dasar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Kepemimpinan

Ngalim Purwanto (2007:87) Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan kearah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan (Andrianto et al., 2023) berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu. Kepemimpinan telah digambarkan sebagai penyelesaian pekerjaan melalui orang atau kelompok dan kinerja manajer akan tergantung pada kemampuannya sebagai manajer. Hal ini berarti mampu mempengaruhi terhadap orang atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan bersama.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya. Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman (2009) yang dikutip oleh Abdul Majid adalah sebagai berikut: (1) Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. (2) Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. (3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga motivasi terhadap bidang yang ditekuninya. Kompetensi organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu kompetensi organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan pesertadidik yang berkualitas perlu memiliki kompetensi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kholijah (2019) Pada guru SDN 006 Sungai Majo menunjukkan kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki kompetensi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. kompetensi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Penelitian yang dilakukan oleh Zubaidah (2020) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan mengelola sumber daya manusia tidak terlepas dari andil manusia seperti seorang guru dalam menumbuhkan kepemimpinan yang ideal dalam mewujudkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu mewujudkan peserta didik yang terampil dan profesional. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sheldman (2008:122) menyatakan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yenty (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Hamdi (2008:201) menyatakan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dan pentingnya motivasi yang berprestasi dan kompetensi yang handal untuk mewujudkan kepuasan dan pencapaian kinerja.

Rivai dan Mulyadi (2012:119120) menyatakan bahwa setiap pemimpin akan berhasil memimpin organisasi secara efektif bila memenuhi syarat yaitu: 1) memiliki kecerdasan, memikirkan dan mencari pemecahan masalah; 2) mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambing oleh kondisi organisasi; 3) mempunyai kepandaian menghadapi manusia dan mampu mengarahkan bawahan betah, senang dan puas dalam bekerja; 4) mempunyai keahlian mengorganisir dan mengarahkan bawahan secara bijak; dan 5) mempunyai keterampilan manajemen menghadapi permasalahan organisasi.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Setiap seorang guru pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda. Perbedaan motivasi kerja seorang guru ini hal yang sangat wajar, karena seorang guru memiliki tujuan tersendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Juliana (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nofriati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Susanto mengatakan motivasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi. Sehingga setiap anggota organisasi wajib memahaminya dan bertindak laku serta berperilaku sama dengan motivasi yang berbeda-beda.

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spiritual. Menurut Narimawati (2006:15) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan.

H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan menjadi fungsi utama bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku umum yang timbul berdasar penilaian terhadap situasi kerja dan sasaran yang dapat menjembatani kepentingan antara perusahaan dengan pegawai. Adanya kepuasan kerja dapat menciptakan suasana menjadi semakin baik sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja. Menurut Putri (2017), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang dari hasil yang telah diperoleh dari sesuatu atau tugas yang telah dilakukan dan perasaan puas akan nilai atau kompensasi yang diterima dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan terhadap

situasi yang diharapkan disekitarnya maupun sesuatu yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat pula tercipta dari budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan perusahaan (Dwiyanti, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap puas seseorang dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya sikap disiplin, prestasi dalam bekerja dan kinerja yang semakin baik.

H5 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Saleem *et al* (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015;128). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik. Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

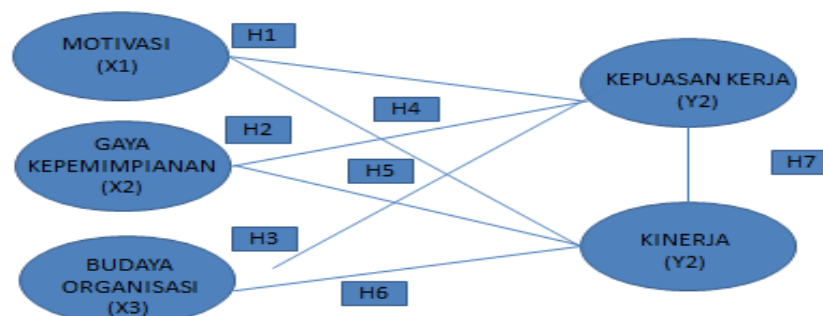
H6 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Lebih lanjut Greenberg dan Baron (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Realitanya banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus ditangani secara serius oleh pihak instansi. Tiffin (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengansikap dari guru terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama guru. Hal ini sangat penting karena pegawai yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja akan terdorong untuk bekerja seandainya, unjuk kerja seadanya, datang terlambat, mangkir/bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya, dan bahkan mungkin tidak bisa bertahan ditempat kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Iklima (2020) Pada guru SDN 010 Bentayan menunjukkan kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Menurut Tuhumena (2004), jika tingkat kepuasan kerja guru itu rendah, maka akan mengakibatkan ketidاكلانaran organisasi dan proses produksi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran.

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja Guru



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi dimana dalam wilayah ini terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh para peneliti agar bisa dipelajari sehingga bisa diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru PNS yang bekerja di SD Negeri 003 Sungai Pinang, SD Negeri 009 Jojol dan SD Negeri 010 Sungai Panji-panji. Adapun jumlah populasi seluruhnya adalah Semuanya berjumlah 62 orang. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD Negeri 003 Sungai Pinang, SD Negeri 009 Jojol dan SD Negeri 010 Sungai Panji-panji Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir, yang berjumlah 62 responden.

Teknik Analisis

Data Analisis Deskriptif

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. (1) Analisis Karakteristik Responden. Analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden, masa kerja responden. Analisis yang akan dilakukan berupa analisis dengan menggunakan modus. (2) Analisis Tanggapan Responden Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Uji Kelayakan Angket

Uji Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan r tabel-bila korelasi antara skor item dengan total skor $< 0,30$ (di dapat dari perhitungan antara perhitungan interpolasi dari tabel nilai r Produk Moment) maka item pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Instrumen dianggap valid jika $> 0,30$ dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung $> r$ tabel maka valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Batas uji cronbach alpha adalah ≥ 0.70 (Ghozali 2016).

Uji Analisis Jalur (Path Analysis) SEM Smart PLS

Sebelum sampai pada hasil analisis berupa goodness of fit, perlu dilakukan pengecekan terlebih dahulu asumsi-asumsi yang melatar belakangi validitas model yang telah dibuat. Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis didalam SEM (Ghozali 2017) adalah: Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Guru (Y2) (1) Jumlah sampel harus besar (asymptotic). (2) Distribusi observe variabel multivariate normal. (3) Model yang dihipotesiskan harus valid. (4) Skala pengukuran harus kontinyu (interval).

Proses Pengolahan Data dan Uji Hipotesis

Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam menguji variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini hars mempunyai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,30 dapat dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dalam penelitian ini yaitu:

Uji Validitas Data Variabel Kinerja Guru

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel guru dalam penelitian ini terdapat 8 item pernyataan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Kinerja Guru

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
KINERJA GURU	y2.1.1	0.7040	>0,30	Valid
	y2.1.2	0.6545		Valid
	y2.2.1	0.6741		Valid
	y2.2.2	0.6657		Valid
	y2.3.1	0.7507		Valid
	y2.3.2	0.7286		Valid
	y2.4.1	0.6492		Valid
	y2.4.2	0.7155		Valid

Sumber: data olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas data dalam menguji variabel kinerja guru dapat ditunjukkan dengan *Corrected Item-Total Correlation* diatas r-tabel 0,30. Hal ini dapat dijelaskan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru mempunyai nilai yang valid. Sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel kepuasan guru dalam penelitian ini terdapat 8 item pernyataan dapat disajikan pada tabel 4.

Berdasarkan hasil uji validitas data dalam menguji variabel kepuasan kerja guru dapat ditunjukkan dengan *Corrected Item-Total Correlation* diatas r-tabel 0,30. Hal ini dapat dijelaskan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi guru mempunyai nilai yang valid. Sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
KEPUASAN KERJA	y1.1.1	0.8589	>0,30	Valid
	y1.1.2	0.5645		Valid
	y1.2.1	0.6765		Valid
	y1.2.2	0.6913		Valid
	y1.3.1	0.8087		Valid
	y1.3.2	0.4114		Valid
	y1.4.1	0.7227		Valid
	y1.4.2	0.8442		Valid

Sumber: data olahan, 2022

Uji Validitas Data Variabel Kompetensi

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel Kopetensi dalam penelitian ini terdapat 8 item pernyataan dapat disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Kompetensi

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
KOMPETENSI	X1.1.1	0.8122	>0.30	Valid
	X1.1.2	0.8012		Valid
	X1.2.1	0.7379		Valid
	X1.2.2	0.6293		Valid
	X1.3.1	0.7168		Valid
	X1.3.2	0.7827		Valid
	X1.4.1	0.7346		Valid
	X1.4.2	0.7542		Valid

Sumber: data olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas data dalam menguji variabel kopetensi dapat ditunjukkan dengan *Corrected Item-Total Correlation* diatas r-tabel 0,30. Hal ini dapat dijelaskan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi mempunyai nilai yang valid. Sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini

Uji Validitas Data Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini terdat 8 item pernyataan dapat disajikan pada tabel 6.

Berdasarkan hasil uji validitas data dalam menguji variabel kepemimpinan dapat ditunjukkan dengan *Corrected Item-Total Correlation* diatas r-tabel 0,30. Hal ini dapat dijelaskan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan mempunyai nilai yang valid. Sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
KEPEMIMPINAN	X2.1.1	0.5780	>0.30	Valid
	X2.1.2	0.7463		Valid
	X2.2.1	0.8092		Valid
	X2.2.2	0.7998		Valid
	X2.3.1	0.5481		Valid
	X2.3.2	0.8494		Valid

	X2.4.1	0.5320	Valid
	X2.4.2	0.7566	Valid

Sumber: data olahan, 2022

Uji Validitas Data Variabel Motivasi

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel Motivasi dalam penelitian ini terdapat 10 item pernyataan dapat disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
MOTIVASI	X3.1.1	0.6171	>0.30	Valid
	X3.1.2	0.7329		Valid
	X3.2.1	0.6566		Valid
	X3.2.2	0.7645		Valid
	X3.3.1	0.6803		Valid
	X3.3.2	0.7611		Valid
	X3.4.1	0.6594		Valid
	X3.4.2	0.6089		Valid
	X3.5.1	0.8753		Valid
	X3.5.2	0.6794		Valid

Sumber: data olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas data dalam menguji variabel Motivasi dapat ditunjukkan dengan *Corrected Item-Total Correlation* diatas r-tabel 0,30. Hal ini dapat dijelaskan seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi mempunyai nilai yang valid. Sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dalam penelitian digunakan untuk melihat kehadalan suatu variabel. Nilai uji reliabilitas yang baik adalah Ketika cronbach's alphanya diatas 0,70 dapat dinyatakan reliabel atau dapat dihandalkan. Adapun hasil pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Data

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja	0.917	>0.70	Reliabel
2	Kinerja Guru	0.945		Reliabel
3	Kompetensi	0.906		Reliabel
4	Kepemimpinan	0.943		Reliabel
5	Motivasi	0.975		Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas data dari seluruh variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja, kinerja guru, kompetensi, kepemimpinan dan motivasi mempunyai nilai Cronbach Alpha diatas 0,70. Hal ini menunjukan bahwa seluruh variabel tersebut sudah mempunyai nilai yang reliabel. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang diukur merupakan variabel yang handal serta menjadi syarat pengujian selanjutnya.

Path Coefficients SEM PLS

Adapun dua persamaan structural yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari output Smart PLS pada Regression Weights pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis dengan SEM PLS

Hipotesis	O	T Statistic	P Value	Kesimpulan
Kompetensi – Kepuasan Kerja	0,062	0,358	0,721	Berpengaruh tidak signifikan
Kepemimpinan – Kepuasan	-0,224	1,882	0,060	Berpengaruh Signifikan
Motivasi – Kepuasan Kerja	-0,060	0,279	0,780	Berpengaruh tidak signifikan
Kompetensi – Kinerja	0,791	12,276	0,000	Berpengaruh Signifikan

Hipotesis	O	T Statistic	P Value	Kesimpulan
Kepemimpinan – Kinerja	-0,072	1,252	0,211	Berpengaruh tidak signifikan
Motivasi – Kinerja	-0,074	0,745	0,457	Berpengaruh tidak signifikan
Kepuasan – Kinerja	0,086	0,990	0,322	Berpengaruh tidak signifikan

Sumber: Hasil olahan Smart PLS, 2023

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Kubu Babussalam. Semakin tinggi kompetensi guru, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Begitu juga sebaliknya, kompetensi yang rendah akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, saya selalu menjaga hubungan baik dengan orang lain, rekan kerja maupun atasan. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi pemersatu bagi para guru sehingga hubungan baik antar sesama guru selalu terjaga agar kinerja guru menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan ditolak. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi mampu tidak memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kepuasan kerja guru SDNegeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Kompetensi meliputi dorongan yang kuat bagi kepuasan kerja guru. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, maka perlu memperhatikan kompetensi yang diberikan. kompetensi yang berpengaruh terhadap kemampuan guru di SDN 003, 009 dan 010 Kecamatan Kubu Babussalam, sesuai dengan analisis deskriptif tanggapan responden yaitu, Saya merasa puas dengan gaji saya sekarang, dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Karena tidak semua guru puas dengan gaji yang diperoleh nya saat ini. Selain itu penyebab kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SDN 003, 009 dan 010 Kecamatan Kubu Babussalam adalah sekolah tidak cukup memberi jam istirahat.

Dengan kompetensi yang baik maka para guru akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden, kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh guru SD Negeri di kecamatan Kubu Babussalam yaitu, meningkatkan kompetensi untuk membaca buku/artikel ilmiah terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan, kompetensi untuk mengikuti pelatihan/seminar yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat bekerja mandiri tanpa ketergantungan terhadap orang lain, dan setiap guru harus mempunyai standar yang tinggi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, Poernomo, dan Puspitaningtyas (2018), Rivai, Gani, dan Murfat (2019) dan Rofifah et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014) yang menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil pengujian dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan bermakna terhadap kepuasan kerja guru. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak yang baik terhadap kompetensi guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden yang menyatakan Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerja dalam membuat keputusan artinya dalam hal ini guru dan kepala sekolah mempunyai komunikasi dan kerja sama yang baik dengan atasan kepala sekolah dan bila dilihat dari masa kerja responden lebih banyak bekerja 15-20 tahun, maka guru di SDN 003, 010 dan 010 Kecamatan Kubu Babussalam sudah memiliki pengalaman yang lama dalam bekerja, selain itu hampir rata-rata guru sudah sertifikasi. Sehingga para guru sudah memiliki kompetensi diri yang baik.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, Ernilai (2019) dan Syakir & Pardjono (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik belum mampu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja guru. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soetopo (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat tinggi terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur motivasi yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Sejalan dengan hasil tanggapan responden terhadap kinerja guru menunjukkan secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat tinggi terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja bermakna terhadap kinerja guru. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sampurno & Wibowo (2017), Kuncoro & Dardiri (2017), dan Sari (2013) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi yang baik tidak mampu memberikan dampak terhadap kinerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggrayni (2018), Pujiastuti & Rozi (2017) dan Rahardjo (2014) dalam penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja yang ada.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan yang rendah terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur kompetensi yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Sejalan dengan hasil tanggapan responden terhadap kompetensi menunjukkan secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang rendah terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur kompetensi guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi tidak mampu memberikan makna yang kuat terhadap kompetensi guru. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak mampu memberikan dampak yang baik terhadap kompetensi guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan deskriptif tanggapan responden dapat diketahui bahwa guru di SDN 003, 009 dan 010 Kecamatan Kubu Babussalam memiliki rasa tanggung jawab yang besar, sehingga mereka siap meneriam resiko bila melakukan kesalahan. Dengan sikap memiliki rasa tanggung jawab yang besar, sehingga guru di SDN 003, 009 dan 010 Kecamatan Kubu Babussalam tentu dapat meningkatkan kepuasan kinerja dirinya untuk lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indajang (2020) kompetensi belum mampu memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kinerja guru. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soetopo (2016) dan Syakir & Pardjono (2015) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi yang baik mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kepuasan kinerja yang ada.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak bermakna terhadap kinerja guru. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Artinya, baik atau tidaknya kepemimpinan kepala sekolah tidak mempengaruhi kinerja guru dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Penyebab kepemimpinan tidak berpengaruh memberikan dampak terhadap kinerja guru disebabkan oleh mayoritas guru SDN 003, 009 dan 010 Kecamatan Kubu Babussalam sudah memiliki masa kerja di atas 15 tahun, sehingga guru tersebut sudah memahami tentang tugas dan fungsinya sebagai guru dan tidak memerlukan pengawasan yang detail dari pimpinan., dalam pelaksanaan tugasnya berdasarkan tanggapan responden masih rendahnya pemimpin memberikan kesempatan untuk berpendapat. Hal ini tentu membuat para guru menjadi terbatas dalam melaksanakan kerjanya, karena kepemimpinan yang cenderung otoriter.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik belum mampu memberikan dampak terhadap kinerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indajang (2020), Arisandi et al. (2017), Sampurno & Wibowo (2017) dan Handayani & Rasyid (2015) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik telah mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan yang rendah terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur motivasi yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu

Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Sejalan dengan hasil tanggapan responden terhadap kinerja guru menunjukkan secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang rendah terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur kinerja guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa motivasi tidak bermakna kuat terhadap kinerja guru. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tidak tidak mampu memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Berdasarkan tanggapan responden guru yang mengajar di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, motivasi termasuk dalam kategori rendah. Tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan, Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim artinya, guru SD Negeri di Kecamatan Kubu Babussalam tidak saling mendukung dalam melakukan hal yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja. Sehingga berdampak kuat terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra & Renaldo (2020), Putra, Nyoto, et al. (2019), Putra, Ernila, et al. (2019), andayani & Rasyid (2015), Arifin (2014) dan Harijanto (2008) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi yang baik mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kevin Indajang (2020), Parlís Sinaga (2018) dan Yusuf (2016) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi yang baik belum mampu memberikan dampak terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan yang rendah terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur kompetensi guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Sejalan dengan hasil tanggapan responden terhadap kinerja guru menunjukkan secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang rendah terhadap pernyataan-pernyataan untuk mengukur kinerja guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan bermakna lemah terhadap kinerja guru. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan guru yang tidak baik memberikan dampak yang tidak baik terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. hal ini disebabkan para guru tidak mampu menjalin interaksi sosial untuk penyelesaian tugas, dengan demikian guru SD Negeri Kecamatan Kubu Babussalam sangat tidak baik dalam menjalin kerjasama dengan sesama rekan kerja baik di dalam sekolah maupun diluar sekolah, dengan wali siswa, masyarakat serta pihak terkait yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indajang (2020), Pujiastuti & Rozi (2017), Soetopo (2016) dan Arifin (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja yang baik mampu memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014) Sari (2013) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja yang baik tidak mampu memberikan dampak terhadap kinerja yang ada.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, sehingga dapat disimpulkan kompetensi bermakna tidak kuat terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan ditolak. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak mampu memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah.

Kepemimpinan sangat bermakna terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan diterima. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja guru di sekolah. Sementara motivasi tidak bermakna terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan ditolak. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja guru di sekolah.

Kopetensi bermakna terhadap kinerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan diterima. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kopetensi mampu memberikan dampak terhadap kinerja guru di sekolah. Sedangkan kepemimpinan tidak bermakna terhadap kinerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan ditolak. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru di sekolah.

Motivasi tidak bermakna terhadap kinerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan ditolak. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tidak baik tidak mampu memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah. Sedangkan kepuasan tidak bermakna terhadap kinerja guru. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan ditolak. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan yang tidak baik tidak mampu memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga dapat diberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Disarankan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir untuk perlu mempertimbangkan motivasi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Dan juga memperhatikan faktor budaya organisasi dan kinerja guru. (2) Bagi Sekolah. Disarankan bagi sekolah jika ingin meningkatkan kinerja guru perlu mempertimbangkan motivasi guru. Karena dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang baik telah mampu memberikan peningkatan yang positif terhadap kinerja guru. Untuk faktor gaya kepemimpinan tidak perlu dipertimbangkan karena hasil penelitian ini membuktikan tidak memberikan efek kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru. Disarankan bagi sekolah jika ingin meningkatkan kinerja guru maka sekolah perlu mempertimbangkan faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru, karena hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja guru yang baik mampu meningkatkan kinerja guru. Untuk faktor budaya organisasi tidak perlu dipertimbangkan karena hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja guru (3) Bagi Penelitian selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya jika ingin meneliti topik yang sama, maka disarankan agar mengganti variabel yang tidak memberikan dampak terhadap keuasan kerja dan kinerja guru. Sehingga perlu menambahkan variabel-variabel manajemen sumber daya manusia lainnya seperti disiplin (Atika et al., 2022; Ngatno et al., 2022; Putri et al., 2023), komitmen organisasi (Abasilim et al., 2019; Wardana et al., 2022), budaya kerja (Bakhroini et al., 2022; Fadhli et al., 2022), *cyberloafing* (Prasetya et al., 2023), lingkungan kerja (Saleem et al., 2020; Wahyudi et al., 2023), literasi (Sari et al., 2022), beban kerja (Hafni et al., 2022), pendidikan dan pelatihan (Pernando et al., 2022), dan variabel lainnya.

REFERENSI

- Abasilim, U. D., Gbrevbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *SAGE Open*, 9(3), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Abidin, Z., Prihatin, T., & Heri Yanto. (2015). Pengaruh Variabel Determinan terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Umum. *Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah Dan Kepe*, 2(1), 51–59.
- 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.
- Arifin, M. (2018). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 2 Paciran*.
- 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.
- Bakhroini, Junaedi, A. T., & Putra, R. (2022). Motivation, Work Culture, Commitment, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance in Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Services in Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 86–101.
- Banani, M. T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 11(01), 67–76. journal.uniga.ac.id
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahr Publishing.

- Basna, Frengky. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen UNSRAT*, vol. 4, no. 3, 2016.
- 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.
- 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.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hanif, et al. (2011). *Personal and Job Related Predictors of Teacher Stress and Job Performance among School Teachers*, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 5, Iss. 2, pp. 319-329
- Hariyanto, S. (2008). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI JAKARTA TIMUR* Sutji. 2(1), 80–91.
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indajang, K. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepalasekolah terhadap kinerja guru dengan kompetensi guru sebagai variabel moderating pada yayasan perguruan sultan agung pematangsiantar.
- Indraastuti, Sri. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Indraastuti, Sri. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (edisi revisi)*. Pekanbaru: UR Press.
- Jumadi, Zuhdan Kun Prasetyo, I. W. (2013). *KEPRIBADIAN DAN SOSIAL GURU FISIKA SMA / MA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA* Ketua Penelitian: *Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar*.
- 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.
- Ngatno, Junaedi, A. T., & Komardi, D. (2022). Discipline, Service Orientation, Integrity, and Leadership Style on Job Satisfaction and Performance of High School Teachers in Tanah Putih District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 153–165.
- 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.
- 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.
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Sari, F. M. (2013). Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 137–153.
- 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.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Soetopo, M. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru. *STEI Ekonomi*, 25(01), 85–121. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JEMI/article/view/75>
- Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689– 1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia
- Sukrapi, M., Muljono, P., & Purnaningsih, N. (2014). *The Relationship between Professional Competence and Work Motivation with the Elementary School Teacher Performance*. 02(05), 689–694.
- Supharta dan Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar Timur: CV. Tri Bhakti.
- Suriyanto (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Sub Rayon 6 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang*. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/6033>
- Teasley, M. L. (2016). *Organizational Culture and Schools: A Call for Leadership an Collaboration*. 2016–2018. <https://doi.org/10.1093/cs/cdw048>
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 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.
- Tua, N., Gaol, L., Pelita, U., & Medan, H. (2017). *Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 2, 213–219.
- Turangan, Jeine (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado*. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1402 –1411*
- Ujiarto, T., Rifai, R. C., & Raharjo, T. J. (2017). *The Journal of Educational Development Effect of the School Principal's Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teacher's Profession alism*. 5(3), 414–424.
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2010). *Executive White Paper Series What Is Leadership? Executive White Paper Series*. Ross School of Business, University of Michigan
- Utomo, B. P. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(1), 13– 24.
- 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.
- Wardana, A., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Organizational Commitment, Competence, Motivation, and Work Culture on Job Satisfaction and Performance of the Kampar Police BHABINKAMTIBMAS. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 73–85.