

THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE IN SMA SE DISTRICT OF SIAK SMALL AND DISTRICT OF BENGKALIS, BENGKALIS REGENCY

Edi Yusri¹, Bord Nandre Aprila^{*2}, Dominicus Josephus Swanto T³, Ermina Rusilawatidan⁴, Anna Maria⁵

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

⁵Akademi Kesehatan John Paul II Pekanbaru

Email: edi.yusri@gmail.com

*correspondence author

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of motivation (X1), commitment, on job satisfaction. To find out and analyze the effect of motivation on teacher performance. This study aims to determine and analyze the effect of job satisfaction on the performance of civil servant teachers in public high schools in Siak Kecil and Bengkalis Districts, Bengkalis Regency. The population used as the object of research is 113 people of civil servants in SMA Negeri Siak Kecil and Bengkalis Districts, 108 samples in this study. The data used in this study were primary and secondary data. While the data collection techniques in the form of questionnaires, data analysis techniques used in this study using descriptive analysis and structural equation model analysis (SEM-PLS). The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction and performance. Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction and performance. Commitment has a positive and insignificant effect on job satisfaction and performance. work goals have a positive and insignificant effect on job satisfaction and performance.

Keywords : Motivation; Commitment; Organizational Culture; Job Satisfaction; Performance

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU PADA SMA SE KECAMATAN SIAK KECIL DAN KECAMATAN BENGKALIS KABUPATEN BENGKALIS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi (X1), Komitmen, Terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS pada SMA Negeri di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah Guru PNS SMA Negeri Kecamatan siak kecil dan bengkalis sebanyak 113 orang, sample dalam penelitian ini sebanyak 108. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis deskriptif dan analisis struktur equation model (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Komitmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Kata Kunci : Motivasi; Komitmen; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja

Pendahuluan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 Ayat 1 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU RI Nomor 14, 2005).

Guru harus mempunyai kompetensi dan kualitas yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan pula kinerja guru dalam mengajar. Hal tersebut bertujuan untuk menghadapi era globalisasi yang menuntut masyarakat Indonesia memiliki generasi muda yang berkualitas dan cerdas serta mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Oleh karenanya guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dengan kinerja yang tinggi mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki bangsa Indonesia.

Berdasarkan informasi yang diambil dari 5 (lima) SMA. 2 SMA di kecamatan Siak Kecil, dan 3 SMA di kecamatan Bengkalis, kabupaten Bengkalis. Data yang dipakai adalah PKG 3 (tiga) tahun terakhir, yakni tahun 2019, 2020 dan 2021. Penilaian Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini, memang terjadi peningkatan dalam 3 tahun terakhir. Hal ini tidak mencapai target, karena kualifikasi nilainya masih baik. Sementara yang diharapkan adalah nilai PKG Amat Baik.

Tabel 1. Data Rekapitulasi PKG Guru PNS SMA Di Kecamatan Siak Kecil Dan Bengkalis

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU PNS	KETERANGAN	TAHUN			KATEGORI
				2019	2020	2021	
1	SMAN 1 Siak Kecil	20 Orang	Nilai Kinerja	50,00	50,00	50,00	Baik
			Konversi Nilai PK Guru	89,00	89,00	89,00	Baik
2	SMAN 2 Siak Kecil	10 Orang	Nilai Kinerja	52,00	50,00	51,00	Baik
			Konversi Nilai PK Guru	89,00	89,00	90,00	Baik
Rata-Rata Nilai Kinerja				51,00	50,00	50,50	Baik
Rata-Rata Nilai Konversi PK				89,00	89,00	89,50	Baik
3	SMAN 2 Bengkalis	25 Orang	Nilai Kinerja	50,00	51,00	51,00	Baik
			Konversi Nilai PK Guru	88,00	90,00	91,00	Baik
4	SMAN 3 Bengkalis	38 Orang	Nilai Kinerja	50,00	51,00	52,00	Baik
			Konversi Nilai PK Guru	89,00	89,00	90,00	Baik
5	SMAN 4 Bengkalis	15 Orang	Nilai Kinerja	53,00	51,00	54,00	Baik
			Konversi Nilai PK Guru	89,00	89,00	90,00	Baik
Rata-Rata Nilai Kinerja				51,00	51,00	52,33	Baik
Rata-Rata Nilai Konversi PK				88,67	89,33	90,33	Baik

Sumber data : Rekapitulasi Nilai PKG PNS Masing-Masing Sekolah Tahun 2019 sampai tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rekapitulasi PKG guru SMA Sekecamatan Siak Kecil dan Bengkalis dari tahun 2019-2021 dengan jumlah guru PNS 113 adalah diartikan kategori baik. Hal ini dilihat dari rata-rata perilaku kerja tersebut bahwasannya masalah kinerja dilihat pada tabel dan grafik penilaian kinerja guru PNS kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis tidak mengalami kenaikan yang signifikan dan stuck selama tiga tahun sehingga tidak dapat mencapai target nilai kinerja guru PNS yang diharapkan. Pencapaian hasil kinerja tidak terlepas dari motivasi dalam diri Guru untuk memberikan penampilan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa rekapitulasi SKP Guru PNS SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis dari tahun 2019-2021 dengan jumlah guru PNS sebanyak 107 orang adalah dikategorikan baik.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134-135). Sedangkan menurut Sunarto (2005:9) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak Pegawai mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Pegawai merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Pegawai yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kepuasan kerja guru PNS SMA Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis maka akan dilakukan pra survey penelitian terhadap 108 orang target responden dari 113 populasi guru PNS namun didapati 1 responden Guru PNS tidak mengisi survey sehingga didapati data hasil pra survey sebanyak 107 orang. Berikut hasil pra survey penelitian yang diperoleh:

Tabel 2. Hasil Pra Survey Penelitian

No	Pertanyaan	Penilaian					Total Resp	Jlh	Rata-Rata
		STP	TP	CP	P	SP			
1	Saya Merasa puas dengan gaji saya sekarang, dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga	0	10	18	2	0	30	82	2,7
2	Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap supervisi Kepala Sekolah selama ini	0	20	3	5	2	30	79	2,6
3	Apakah Bapak/Ibu merasa puas terhadap kerjasama rekan rekan kerja selama ini	0	12	9	8	1	30	88	2,9
Rata-Rata		0	42	30	15	3	90	249	2,8

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, variable untuk menentukan tingkat kepuasan kerja terkait dengan Upah atau Gaji/Pay, supervisi kepala sekolah dalam proses kegiatan belajar mengajar dan kerjasama sesama rekan kerja selama ini dapat dilihat banyaknya responden yang memberikan kecenderungan jawaban Puas lebih banyak dibandingkan puas dan sangat puas. Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat terlihat bila responden pada tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kompetensi, Insentif, motivasi dan kinerja yang diberikan oleh tempat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai akan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka masing-masing karena tingkat kepuasan pegawai berbeda-beda. Hasil survey pendahuluan pada 30 orang responden dengan melihat skala Sangat Tidak Puas (STP), Tidak Puas (TP), Cukup Puas (CP), Puas (P) dan Sangat Puas (SP) terhadap kepuasan guru di SMA Negeri Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, komitmen, dan budaya terhadap kepuasan kerja dan kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Akhmadi Akhmadi, Urai Husna Asmara, Aswandi Aswandi (2017), Alan Alfiansyah Putra Karo Karo, Liliana Puspa Sari dan Dicky Hendrawan (2020), Atep Afia dan Achmad Kasful Anwar (2013), Eka Selvi Handayani (2017), Rinto, Maswardi, M. Amin dan M. Chiar (2017) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan. Sementara penelitian yang dilakukan Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara (2018) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan.

Komitmen terhadap Kepuasan Kerja terdapat hasil penelitian yang kontradiksi/adanya *research gap*, dilakukan oleh Amilin dan Rosita Dewi (2008) menunjukkan adanya pengaruh positif dari Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pegawai, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara (2018) yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh Negatif terhadap kinerja.

Sementara penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid (2015), Adang Rukmana (2018), Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani (2018), Titin Eka Ardiana (2017), Nelwati Tanius (2018), Abdul Kholik Amirulloh Zein dan Hady Siti Hadijah (2018), Yuniz Majidah, Tin Agustina Karnawati, Ike Kusdyah Rachmawati (2020), Reza Ahmadiansah (2016), Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Raden Yohanes Luhur (2014), anriza Julianry, rizal syarief dan M. Joko affandi (2017), Nur Rohim (2020) yang hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja penelitian terdahulu oleh Nana Triapnita Nainggolan, Rotua Siahaan dan Lora Ekana Nainggolan (2020), Abdul Kholik Amirulloh Zein dan Hady Siti Hadijah (2018) Prapti Ningsih (2016), Murni Rahmawati dan Kristin Juwita (2019), Arina Nurandini dan Eisha Lataruva (2014), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini berbeda dengan Joko Sutopo (2018), bahwa Komitmen berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

Penelitian terdahulu tentang Budaya Organisasi terhadap Kinerja, dilakukan oleh Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo dan Nik Amah (2017), Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong dan Regina T. Saerang (2018), Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus dan Haedar Akib (2017), Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani (2020), Mardi Astutik (2017), Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen dan Muhammad Fahmi (2017) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Sementara Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja dilakukan oleh Dewi Lina (2014).

Kemampuan guru dalam mendidik dan menghasilkan lulusan yang berprestasi secara akademik menjadi salah satu acuan kompetensi guru yang profesional. Guru yang unggul akan membantu terwujudnya pembelajaran yang efektif. Maka keberadaan standar profesional dan kualifikasi guru dipandang harus mampu menjamin peserta didik mencapai setidaknya label berkompeten atau baik atau luar biasa. Berdasarkan pengamatan awal penulis di seluruh SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis penulis menemukan fenomena sebagai berikut: (1) Masih adanya guru yang belum menguasai materi, pengembangan potensi, dan pengelolaan pembelajaran. (2) Kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas dirinya. (3) Kurangnya semangat guru dalam mengajar. (4) Masih adanya guru yang hanya duduk-duduk serta bercerita di ruang guru dengan meninggalkan kelas hingga lonceng berbunyi, (5) Masih adanya guru yang belum disiplin dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, (6) Masih adanya guru yang tidak berada di sekolah pada saat jam pelajaran, (7) Masih adanya guru yang terpaku dalam satu metode mengajar.

Tinjauan pustaka

Kinerja Guru

Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru adalah keberhasilan yang akan dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan jika ada kesesuaian antara pekerjaan dan keahliannya serta penempatannya dalam mengajar. Guru yang profesional bukan hanya butuh untuk menguasai bidang pengetahuan, bahan ajar, metode pengajaran, motivasi peserta didik, memiliki kemampuan tinggi dan luas dalam pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam terhadap hakikat manusia dan sosial (Pujiastuti & Rozi, 2017).

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Priansa (2018) memberikan definisi tentang kepuasan kerja yang merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Martoyo (2015) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Hamali (2016) menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan yang dihadapinya.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Veithzal (2005:455). Beliau juga mengemukakan: “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”.

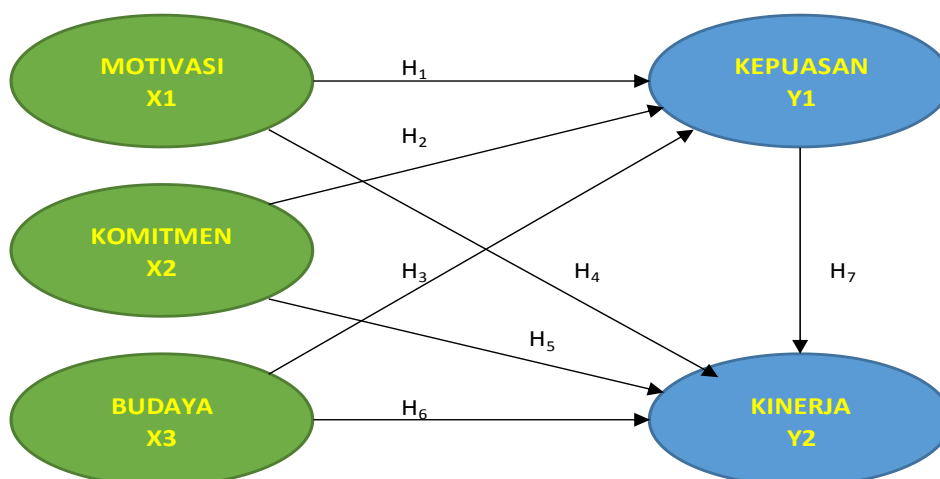
Komitmen

Amillin (2008: 142-145) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan orang yang bersangkutan mempunyai komitmen tinggi. Komitmen memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan suatu organisasi. Komitmen organisasi biasanya terdiri dari tiga faktor yakni keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan segala usaha untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota suatu organisasi.

Budaya Organisasi

Literatur kepemimpinan pendidikan dan manajemen merujuk pada budaya sejak tahun 1970an (Lumby, 2012). Studi mengenai pengaruh budaya organisasi dimulai pada tahun 1980an. Sekarang ini menyesuaikan diri dengan nilai manusia baru dan bentuk pengembangan era baru dalam perusahaan (Ali et al., 2012). Banyak yang beranggapan bahwa kepemimpinan harus disertai budaya sebagai perantara kekuatan dalam organisasi (Lumby, 2012). Ahli teori organisasi mengindikasikan bahwa budaya adalah nyata selayaknya mereka memiliki kepribadian seperti manusia contohnya, organisasi dapat fleksibel atau kaku, suportif atau tidak ramah, inovatif atau konservatif sehingga budaya organisasi berperan penting dalam kehidupan anggota (Lunenburg, 2011).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya, maka penulis mengambil 108 orang responden dari jumlah populasi yang ada pada Sekolah Menengah Atas yaitu sebanyak 113 orang responden namun di dalam melakukan pendataan pra survey didapati 1 orang responden yang tidak mengisi survey sehingga dalam penelitian ini diambil 107 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampling. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 107 Guru.

Populasi dan Sanpel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah guru PNS pada SMA Negeri Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis yang berjumlah 107 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 107 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling dimana responden yang dijadikan sampel penelitian adalah guru PNS SMA Negeri Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2012) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai VIF tinggi maka menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai VIF < 10.

Reliabilitas Konstruk

Uji *Composite Reliability* sebagai alternatif dari uji *Cronbach Alpha*, untuk mengukur *convergent validity* sebuah model reflektif. Menurut para peneliti bahwa *composite reliability* nilainya lebih tinggi daripada nilai hasil uji *Cronbach Alpha*. Uji AVE dapat digunakan untuk melihat *convergent and divergent validity*. Hasil uji AVE akan merefleksikan masing-masing faktor latent di dalam model reflektif (Setiawan, 2020:18-19). *Composite reliability* dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.7 . Nilai AVE dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.5 . Data hasil pengujian AVE dan CR ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.956	0.957	0.963	0.790

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.867	0.871	0.919	0.790
Kinerja Guru	0.951	0.951	0.964	0.871
Komitmen	0.861	0.890	0.900	0.645
Motivasi	0.849	0.855	0.899	0.690

Sumber: Data Olahan SmartPLS

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran, dapat disimpulkan bahwa semua variabel teramati valid mengukur variabel latennya, dan reliabilitas model pengukurannya pun baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas (Inner VIF)

No	Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja	kesimpulan
1	Budaya Organisasi	3.996	4.588	Tidak Multikolinearitas
2	Kepuasan Kerja	-	4.112	Tidak Multikolinearitas
3	Komitmen	3.845	3.918	Tidak Multikolinearitas
4	Motivasi	3.279	3.982	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan Smart PLS (2022)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinearitas tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa tidak multikolinearitas pada variabel keseluruhan variabel yaitu Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan kinerja mempunyai nilai VIF masih di bawah 10.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai *adjusted R Square*. Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.757	0.750	Kuat
Kinerja Guru	0.606	0.591	Kurang

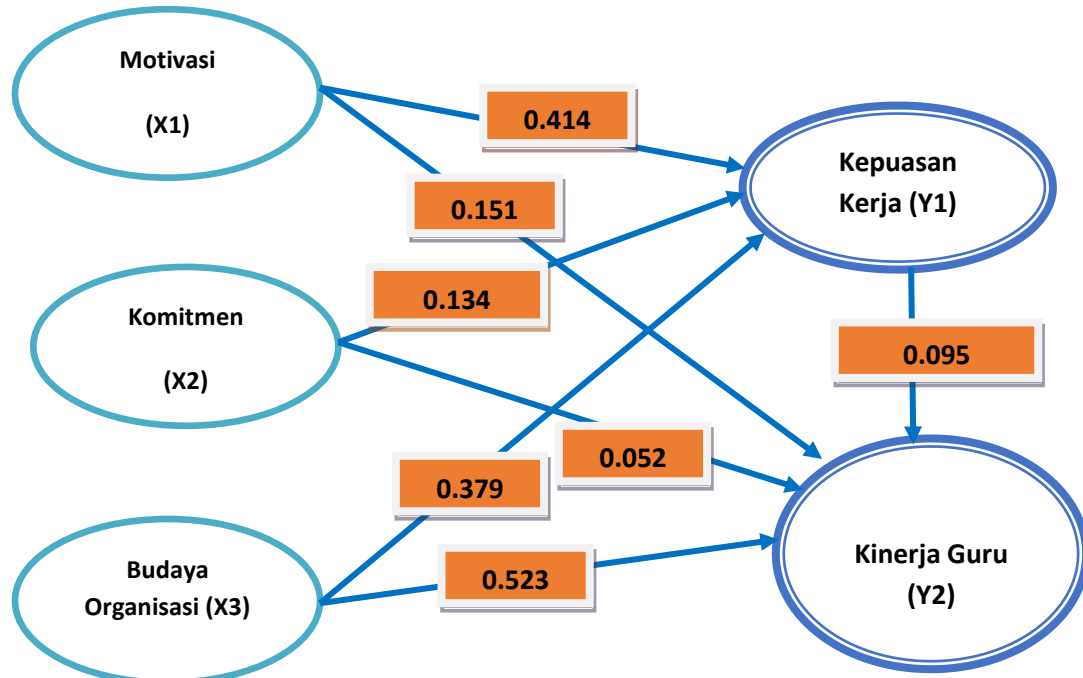
Kepuasan kerja Guru PNS Jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis sebesar 0.750 atau 75,0%. Dengan demikian Kepuasan Kerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Motivasi sebesar 75,0%. Sedangkan sisanya 25,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan pada penelitian ini. Sedangkan untuk *adjusted R-Square* Kinerja Guru PNS Jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis sebesar 0.591 atau 59,10%. Dengan demikian Kinerja guru SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis dipengaruhi oleh variable Budaya

Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMA se Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis (Edi Yusri, Bord Nandre Aprila, Dominicus Josephus Swanto T, Ermina Rusilawatidan, dan Anna Maria)

Organisasi, Komitmen, dan Motivasi sebesar 59,10%. Sedangkan sisanya 40,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan SmartPLS ditampilkan pada gambar 2 dan Tabel 6



Sumber: Hasil olahan Smart PLS versi 4.0, tahun 2022

Gambar 2. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

PengaruhantarVariabel	T Statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Motivasi ⇨ Kepuasan Kerja	4.093	0,000	Signifikan
Motivasi ⇨ Kinerja	0.915	0,360	Tidak Signifikan
Komitmen⇨ Kepuasan Kerja	1.157	0,247	Tidak Signifikan
Komitmen ⇨ Kinerja	0.442	0,658	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi ⇨ Kepuasan Kerja	3.268	0,001	Signifikan
PengaruhantarVariabel	T Statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Budaya Organisasi ⇨ Kinerja	3.700	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja ⇨ Kinerja	0.613	0,540	Tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2022

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi adalah sebuah rangsangan yang dapat mengubah seseorang dari luar dikarenakan kebiasaan dilingkungan tersebut yang sudah membudaya untuk itu individu baru harus komit dan mampu beradaptasi pada sebuah organisasi yang telah di jalani. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukan secara rata-rata responden mempunyai persepsi baik terhadap variabel kepuasan kerja yang ada di penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap komitmen kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel Komitmen organisasi yang terdapat pada Guru PNS SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tingginya Komitmen organisasi guru dapat berdampak pada meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Lingkungan yang baik akan mampu menciptakan komitmen dan sebuah system kerja yang baik pula guna pengembangan dan inovasi pada Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Bengkalis untuk sekolah yang lebih unggul. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bulan, Chandra dan Komara (2018), Poerwaningrum, Sudirjo (2016) hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwarno, Komara dan Chandra (2018), Putra, Nyoto, Suyono dan Wulandari (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Motivasi adalah dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang datang dari dalam diri seseorang maupun dari luar, yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan dari seorang pegawai/pekerja dalam mengejar suatu tujuan. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi Sangat Tinggi terhadap Variabel Motivasi yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi yang tinggi terhadap Variabel kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS di Jenjang SMA diwilayah Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Berdasarkan hasil uji regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa baiknya Motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Motivasi memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata mempunyai persepsi Sangat Baik terhadap Variabel Motivasi pada indikator “Saya merasa aman bekerja di sekolah ini”. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel kepuasan kerja pada indikator “Saya puas dengan lingkungan kerja saya”. Hal ini menunjukkan tanggapan responden yang tinggi terhadap hubungan kedua variable tersebut, Maka Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan Signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Akhmadi Akhmadi, Urai Husna Asmara, Aswandi Aswandi (2017), Alan Alfiansyah Putra Karo Karo, Liliana Puspa Sari dan Dicky Hendrawan (2020), Atep Afia dan Achmad Kasful Anwar (2013), Eka Selvi Handayani (2017), Rinto, Maswardi, M. Amin dan M. Chiar (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap Komitmen Kerja yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, yang secara rata-rata mempunyai persepsi yang tinggi terhadap Komitmen Kerja Guru PNS yang ada di jenjang SMA Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini memberikan arti bahwa variable Komitmen Kerja guru memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal mengindikasikan bahwa tingginya Komitmen Kerja guru tidak memberikan dampak dalam meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Komitmen Kerja guru berpengaruh Tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Komitmen Kerja yang tinggi tidak berdampak pada kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terdapat persepsi Baik terhadap Variabel Komitmen pada indikator “Saya senang mendiskusikan tentang sekolah saya dengan orang lain”. Hasil ini tidak sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel kepuasan kerja seperti pertanyaan pada indikator “Saya puas dengan gaji yang saya terima”. Hal ini menunjukkan tanggapan responden yang rendah terhadap hubungan kedua variable tersebut, Maka Pengaruh Variabel Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan positif tapi tidak Signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi Putra Nyoto dkk (2019), mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berdampak terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah filosofi yang diciptakan oleh pendiri organisasi sebagai pegangan dalam tindakan dan terhadap semua pegawai. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi sangat baik terhadap Kepuasan Kerja yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi sangat baik terhadap Budaya Organisasi yang terdapat pada Guru PNS Jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tingginya Budaya Organisasi guru tidak berdampak pada meningkatkan kepuasan kerja pada guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Budaya Organisasi yang tinggi tidak berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata mempunyai persepsi Sangat Baik terhadap Variabel Budaya Organisasi pada indikator “Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal”. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap Kinerja, secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel Kinerja pada indikator “Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru”. Hal ini menunjukkan tanggapan responden yang tinggi terhadap hubungan kedua variable tersebut, Maka Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja dapat disimpulkan Signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ria Satyawati dkk (2008), H. Teman Koesmono (2005), Gita Sugiarti (2012), mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. “*Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal....it is closely performance*” (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden bahwa secara rata-rata guru mempunyai tanggapan yang sangat tinggi mengenai Motivasi terhadap Kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Bengkalis. Semakin baik Motivasi maka semakin baik pula kinerja guru PNS yang diciptakan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi sangat baik terhadap Motivasi yang ada pada Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis. Hasil ini tidak sejalan dengan tanggapan responden terhadap kinerja guru, yang rata-rata mempunyai persepsi sangat baik terhadap kinerja Guru PNS jenjang SMA yang ada di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya Motivasi dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak pada meningkatkan kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Motivasi yang sangat tinggi tidak berdampak pada kinerja guru PNS yang ada di jenjang SMA Kecamatan Siak Kecil Bengkalis.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terdapat persepsi Baik terhadap Variabel Komitmen pada indikator (Saya senang mendiskusikan tentang sekolah saya dengan orang lain (X2.1.2). Hasil ini tidak sejalan dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel kepuasan kerja seperti pertanyaan pada indikator (Saya puas dengan gaji yang saya terima (Y1.2.1). Hal ini menunjukkan tanggapan responden yang rendah terhadap hubungan kedua variable tersebut, Maka Pengaruh Variabel Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan positif tapi tidak Signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014), Anriza Juliandry dkk (2017), dan Nur Rohim (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi baik terhadap Komitmen yang ada pada Guru PNS jenjang SMA Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Hasil ini

sejalan dengan tanggapan responden terhadap kinerja guru, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi yang tinggi terhadap kinerja yang ada di pada Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai negatif. Hal mengindikasikan bahwa semakin rendah Komitmen Kerja guru yang dimiliki dalam melakukan pengajaran disekolah akan berdampak pada menurunnya kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan Komitmen Kerja guru tidak signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Komitmen Kerja yang rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja Guru PNS yang ada di jenjang SMA Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Triapnita Nainggolan dkk (2020) mengatakan bahwa Komitmen positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya Organisasi guru merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang yang berlandaskan etika melalui tekad dan perilaku konkrit di dunia kerja. Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukan secara rata-rata responden mempunyai persepsi sangat baik terhadap Budaya Organisasi Kerja Guru PNS jenjang SMA yang ada di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden kinerja guru, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi sangat baik terhadap kinerja Guru PNS jenjang SMA yang ada di Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi guru disekolah dalam melakukan pengajaran disekolah akan berdampak pada peningkatan kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan Budaya Organisasi berdampak yang positif dan berarti terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi guru yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja guru SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan dengan hasil Hasil penelitian yang dilakukan oleh Enno Aldea Amanda dkk (2017), Benyamin Richard Manery dkk (2018), Victor P.K Lengkonk dkk (2018), Jamaluddin dkk (2017), Khairani Nurul Rahmadani (2020), Mardi Astutik (2017) dan Muhammad Ras Muis (2017) mengatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Berdasarkan hasil tanggapan responden dengan menunjukan responden secara rata-rata mempunyai persepsi yang Sangat Tinggi terhadap Kepuasan Kerja yang ada pada Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap kinerja guru, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap kinerja yang ada pada Guru PNS di jenjang SMA Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru disekolah dalam melakukan pengajaran disekolah akan berdampak pada penurunan kinerja pada Guru SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak selamanya kepuasan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joko Sutopo (2018), Rika Dewi Saputri dkk (2016), dan Nur Rohim (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Motivasi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti semakin baik Motivasi maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja kerja pada Guru PNS jenjang SMA Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. (2) Komitmen Kerja berdampak Positif dan Tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Komitmen kerja para guru terhadap sekolah/kegiatan mengajar maka tidak memberikan dampak

Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMA se Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis (Edi Yusri, Bord Nandre Aprila, Dominicus Josephus Swanto T, Ermina Rusilawatidan, dan Anna Maria)

yang berarti terhadap kepuasan Kerja pada Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. (3) Budaya Organisasi berdampak Positif dan Signifikan terhadap kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan Budaya Organisasi yang baik akan memberikan dampak yang berarti terhadap kepuasan Kerja pada guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. (4) Motivasi berdampak positif dan Tidak signifikan terhadap Kinerja.. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang semakin baik tidak akan berimbas pada Kinerja guru PNS SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis (5) Komitmen mempunyai dampak Positif dan Tidak Signifikan yang berarti terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa menurunnya Komitmen tidak berdampak baik terhadap kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis (6) Budaya Organisasi yang semakin baik akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki Budaya Organisasi yang tinggi akan memiliki dampak yang sangat baik terhadap kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis (7) Kepuasan kerja tidak memiliki dampak positif dan tidak signifikan yang berarti pada kinerja guru. Maka Dapat disimpulkan bahwa tidak selamanya kepuasan kerja yang baik belum tentu akan memiliki imbas yang baik terhadap kinerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut: (1) Bagi Instansi. Budaya Organisasi yang semakin baik sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja guru PNS. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai harus lebih memperhatikan Budaya organisasi yang mengakar, setiap lapisannya berpengaruh satu lainnya di lingkungan sekitarnya sehingga perubahan satu lapisan akan mempengaruhi lapisan sekitarnya dalam hubungan atas ke bawah maupun bawah ke atas. Budaya Organisasi yang baik yang mendukung dapat meningkatkan kinerja guru PNS pada jenjang SMA Negeri. (2) Bagi Akademisi/Peneliti selanjutnya. Disaran bagi peneliti yang selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh variabel eksogen dan endogen lebih terukur dan lebih kuat. (3) Bagi SMA Negeri di Se-Kecamatan Siak Kecil dan Bengkalis. Bagi SMA Negeri di Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis dapat memberi masukan bagi kepala sekolah tentang pengaruh motivasi, komitmen dan budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja guru yang lebih baik di SMA se Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis.

DAFTAR RUJUKAN

- Adejumobi, F. T., & Kola Ojikutu, R. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research* *Www.Resjournals.Org/IJER*, 1(2), 26–36. www.resjournals.org/IJER
- Adeyemi, T. O. (2010). Principals ' leadership styles and teachers ' job performance in senior secondary schools in Ondo State , Nigeria. *Journal of Education*, 2(July), 83–91. <http://maxwellsci.com/print/crjet/v3-84-92.pdf>
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Ali, F., & Amin, M. (2013). An examination of the relationships between physical environment , perceived value , image and behavioural Intentions : A SEM approach towards Malaysian resort hotels Key words : Physical environment , Image , Perceived Value , Behavioural Intentions ,. *Journal of Hotel and Tourism Management*, 27(2), 9–26.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1)Amanda, E. A., Budiwibowo, S., Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>, 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Amilin, & Dewi, R. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 12, 13–24.
- Anifah, R. N., Utomo, C. B., & Artikel, I. (2017). *Indonesian Journal of History Education Kompetensi Profesional Guru Bersertifikasi dalam Membuat Perangkat*. 5(2), 52–59.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. 17(02), 14–23.
- Ariffin, F. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance: Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1–14.
- Arina, N. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Skripsi*, 1–42. <http://eprints.undip.ac.id/43935/>
- Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 19(1), 95–99.

- <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>
- Atkinson, A., Waterhouse, J. W., & Wells, R. B. (1997). *A Stakeholder Approach to Strategic Performance Measurement*.
- Bulan, S., Chandra, T., & Komara, A. H. (2018). *The Effect Of Leadership Styles, Motivation, And Commitment On Work Satisfaction And Primary Teachers 'Performance In Rimba Sub-District Of Rokan Hilir*. 3(2), 156–170.
- Burhan, Asmara, H. U. H., & Aswandi. (2014). *Pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru sd*. 1–12.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>
- Dwipayana, A. D., Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2015). *Kata kunci* : 10, 643–664.
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86.
- Hafni, L., Budiyanto, & Suhermin. (2022). *Kajian Teoritis Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Dalam Konteks Spiritualitas Organisasi*. 223–236
- Handayani, T., Rasyid, A. A., Yogyakarta, U. N., Handayani, T., Rasyid, A. A., & Yogyakarta, U. N. (2015). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Tersedia Online* : <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>. 3(2)
- Hanif, M. F. (2011). *Impact of Human Resource information System (HRIS): Substituting of Enhancing HR Function*
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.1788>
- Indrastuti, S., & Tanjung, A. R. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik* (Vol. 5, Issue 1)
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.344>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Karadağ, E., Kiliçoğlu, G., & Yilmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarı{dotless}si{dotless}: Bir yapı{dotless}sal eşitlik modelleme çali{dotless}şması{dotless}. In *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* (Vol. 14, Issue 1, pp. 102–113). <https://doi.org/10.12738/estp.2014.1.1640>
- Karo, A. A. P. K., Sari, L. P., & Hendriawan, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penjaskesrek*, 7(2), 218–232.
- Kholik, A., Zein, A., & Hadijah, H. S. (2018). *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi (Effect of organization commitment and work motivation to teacher performance in SMK Pasundan 1 Cimahi)*. 3(2), 199–205. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11765>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lismeida, R. A., & Meilani, R. I. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru Smk Tersertifikasi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 289. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.1461>
- Luhur, R. Y. (2014). *pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin TBK*. VI(3), 327–344.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* (Vol. 14, Issue 2, pp. 105–112). <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Mohamad, M., & Jaiz, J. (2015). *Emotional Intelligent and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers*.
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi

Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMA se Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis (Edi Yusri, Bord Nandre Aprila, Dominicus Josephus Swanto T, Ermina Rusilawatidan, dan Anna Maria)

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Ningsih, P. (2016). Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *E Jurnal Katalogis*, 4, 127–137.
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. In *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. (Vol. 4, Issue 2, pp. 257–275)*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. (2010). 9(1), 76–99.
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektivitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 255–266. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p255>
- Pujiastuti, S., Murwatiningsih, & Rozi, F. (2017). The Influence of Professional Competence and Working Environment to The Teachers Performance of The Economic Teachers in Senior High School At Pemalang Regency Through Their Working Motivation. *Journal of Economic Education*, 6(2), 151–160.
- Putra, R., Ernila, Komardi, D., & Suyono. (2019). the Influence of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance At Smkn 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483.
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (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), 328–343.
- Putra, R., & Renaldo, N. (2020). Improvement Of Teacher Satisfaction And Teacher Performance Through Commitment, Culture Organization, Motivation, And Leadership Style Of Teachers In Senior High School Teachers In Rokan Hilir District. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 136–137.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. In *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki* (15th ed.). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. In *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* (Vol. 2, Issue 2, pp. 105–116). <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i2.21>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). *View of Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam.pdf* (pp. 307–316).
- Saputri, R. D., Suprayitno, & Sutarno. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 16, Issue 1, pp. 59–67).
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 14(3), 205–216.
- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*, 1–72.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai (studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). In *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* (Vol. 1, Issue 2, pp. 73–83).
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Sulastris, E., Arif, Y., & Wardhani, U. C. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Jurnal Endurance*, 4(3), 464. <https://doi.org/10.22216/jen.v4i3.4609>
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. In *Advance* (Vol. 5, Issue 1, pp. 54–61).
- Ujiarto, T., Rusdarti, 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 Professionalism. *The Journal of Educational Development*, 5(3), 414–424.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jed/article/view/18128>
- UU RI Nomor 14. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14*.

- UU RI Nomor 20. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003*.
- UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (1945). *Warga Dan Negara*, 1–166.
- Yanuarti, E., & W, A. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, Vol. 5, 219–231.