

ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMMITMENT, MOTIVATION, LEADERSHIP AND WORK CULTURE ON JOB SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE AT SMK MULTI MEKANIK MASMUR PEKANBARU

Aulia Ramadona

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Azhar Pekanbaru

Jalan K.H. Ahmad Dahlan No.96 Sukajadi Pekanbaru

Email: auliaramadonastai.alazharpku@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of analysis of commitment, motivation, leadership and work culture on job satisfaction and teacher performance at SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. The sampling technique used in this research is purposive sampling. The sampling criteria in this study were all educators at the Masmur Multi-Mechanical School. There are 100 teachers in this school. The remaining 20 people are education personnel. So the respondents in this study were 100 people who were all education personnel. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire), interviews and documentation. The data analysis technique used descriptive analysis and hypothesis analysis using SPSS and SEM PLS analysis. The results obtained indicate that there is an insignificant effect of commitment on job satisfaction, motivation has no significant effect on job satisfaction, leadership has no significant effect on job satisfaction and work culture has a significant effect on job satisfaction. Furthermore, commitment has no significant effect on teacher performance, motivation has no significant effect on teacher performance, leadership has no significant effect on teacher performance, work culture has a significant effect on teacher performance, and job satisfaction has a significant effect on teacher performance.

Keywords: Commitment, Motivation, Leadership, Work Culture, Job Satisfaction, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh analisa komitmen, motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Adapun kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang ada pada Sekolah Multi Mekanik Masmur. Jumlah tenaga pendidik di sekolah ini berjumlah 100 orang. Sisanya 20 orang adalah tenaga kependidikan. Jadi responden dalam penelitian ini adalah 100 orang yang merupakan seluruh tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuisioner), wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis hipotesis dengan menggunakan analisis SPSS dan SEM PLS. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan komitmen terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Seterusnya,

komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Komitmen, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen terpenting dan sangat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sebuah sekolah sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Pemerintah melalui UU RI Nomor 14, (2005) telah mengeluarkan Undang- undang tentang guru dan dosen yang memuat aturan persyaratan untuk menjadi guru dan dosen.

Di pasal 8 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada bab IV pasal 20 (a) undang-undang nomor 14 tahun 2005 di atas, menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk Kinerja Guru. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri - ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Supardi, 2014: 59, mengutip Basyirudin dan Usman, 2002: 83).

Berdasarkan data capaian ujian nasional SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru Tahun 2016-2017 mengalami kenaikan dengan angka rata-rata 52,19. Tetapi peningkatan kinerja tersebut tidak dapat dipertahankan, sehingga kinerja guru sampai dengan pada Tahun 2017-2018 menduduki angka 44,07 ini merupakan penurunan sedangkan Tahun 2018-2019 kembali naik yaitu 45,07 peningkatan ini sangat signifikan jika dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil survey terhadap kepuasan kerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar guru menyatakan tidak puas bekerja di Sekolah ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai tersebut. Salah satunya komitmen, Motivasi, Kepemimpinan serta Budaya Kerja.

TELAAH LITERATUR

Komitmen

Menurut Allen dan Meyer (2016) bahwa komitmen berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Rahmat (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di SMA Se-Kabupaten Pidie berpengaruh positif. Hal ini bermakna bahwa, jika komitmen kerja semakin tinggi maka kinerja guru pendidikan agama Islam juga akan semakin baik.

Ketiga indikator komitmen kerja akan diuraikan sebagai berikut: a. Komitmen afektif merupakan tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. b. Komitmen kontinyu merupakan suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. c. Komitmen normative merupakan merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologikal terikat untuk menjadi karyawan dan sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan.

Motivasi

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan (Priansa, 2018) .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (Ardiana, 2017; Sari, 2018; Windasari & Yahya, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Pada dasarnya motivasi tersebut merupakan keinginan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Azzahrati, 2018).

Priansa (2018) mengemukakan indikator motivasi yang didasarkan atas teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu: a). Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dll. b). Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs), Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. c). Kebutuhan sosial (Social Needs), Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. d). Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs), Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. e). Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs), Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2017) . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abu Hasyim dan Supardi (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru di MTs Negeri Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas.

Wukir (2013) Indikator kepemimpinan meliputi : a). Menyusun program pembelajaran, b). Melaksanakan Program pembelajaran, c). Melaksanakan Evaluasi belajar, d). Melaksanakan analisis evaluasi belajar, e). Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, f). Menyusun dan melaksanakan program dan g). Terbuka menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah Kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan Tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”(Gering & Tri Guno, 2011 dalam Aisyah & Ariefiantoro, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Murti (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru terhadap guru kinerja.

Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini guru untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik dengan indicator (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan: Volume3, No 2, September 2015 :158-172) sebagai berikut : (1) Kejujuran menunjukkan sikap guru terhadap kejujuran ditempat kerja dengan kriteria : (a) budaya jujur dalam setiap kata dan perbuatan dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; (b) budaya pemberian penghargaan bagi guru yang jujur. (2) Ketekunan menunjukkan perilaku guru terhadap ketekunan ditempat kerja dengan kriteria ; (a) budaya teliti, rajin mendalami sesuatu pekerjaan atau tugas yang Secara konsisten dan berkelanjutan; (b) budaya perhatian terhadap hal-hal kecil dalam pekerjaan. (3) Kreativitas menunjukkan perilaku guru terhadap kreativitas di tempat kerja dengan kriteria ; (a) budaya menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan; (b) budaya memberikan penghargaan kepada guru kreatif; (c) budaya menghadirkan aneka solusi tepat mengatasi masalah dalam pelaksanaan tugas. (4) Kedisiplinan menunjukkan perilaku guru terhadap kedisiplinan ditempat kerja dengan kriteria ; (a) budaya sikap untuk tidak menentang aturan-aturan dan norma yang berlaku; (b) budaya penegakkan hukum dengan sanksi yang tegas. (5) IPTEK menunjukkan sikap dan perilaku guru terhadap iptek ditempat kerja dengan kriteria ; (a) budaya penguasaan iptek merupakan sjuatu hal yang harus dimiliki setiap guru guna mempercepat tugas pelayanan; (b) pemanfaatan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi guna mempercepat tugas pelayanan.

Kepuasan kerja

Menurut Robbin dalam Akhmad Abidin (2019) : “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah . Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sucipno, Rambat Nur Sasongko, Zakaria(2017)menunjukkan bahwa dengan adanya Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Novita & Ruhana, (2016) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu: a). Pekerjaan itu sendiri kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama

kepuasan. b). Gaji upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. c). Promosi kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. d). Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. e). Rekan kerja rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. f). Kondisi kerja efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.”

Kinerja guru

Menurut Simamora dalam Tamami (2016), kinerja (Performance) adalah mengacu pada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Supardi (2016) yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan dan kemampuan melaksanakan remedial.

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja guru

Pada jurnal penelitian mendapati bahwa komitmen kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan meningkatkan hasil hasil pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Pada penelitian tersebut didapati bahwa dengan adanya komitmen Instansi pemerintahan juga akan memprioritaskan pegawai yang mempunyai pengabdian dan komitmen tinggi terhadap instansi tersebut untuk mampu mewujudkan produktivitas serta kepuasan pegawai yang lebih tinggi (Mahayasa et al., 2018). Oleh karenanya, kadang kala instansi akan memberikan apresiasi yang tinggi bagi pegawai yang sudah cukup lama mengabdikan pada instansinya, ia juga akan mendapatkan amanah yang lebih dari atasannya. Lebih lanjut, Rahman (2019) mengemukakan bahwa tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Pada jurnal penelitian mendapati bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan meningkatkan hasil hasil pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Pada penelitian tersebut didapati bahwa dengan adanya motivasi para tenaga kerja baik karyawan maupun guru akan memiliki strategi praktis didalam menyelesaikan semua pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan (Han & Yin, 2016). Pada penelitian yang ditulis oleh Reena Ali and M.Shakil Ahmed pada tahun 2009 dengan, penelitian tersebut mendapati bahwa imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan didalam bekerja menjadi

indikator motivasi karyawan didalam bekerja. Indikator-indikator tersebut diatas dinyatakan indikator yang telah teruji secara statistik (Ali & Ahmed, 2009).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Pada sebuah jurnal yang ditulis oleh Abdul Basit, Veronica Sebastian dan Zubair Hassan pada tahun 2017, didapati bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari meningkatnya kreatifitas dan inovasi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Bukan hanya itu saja, karyawan juga menjadi lebih terdorong untuk bekerja secara tim (Basit et al., 2017). Indikator didalam gaya kepemimpinan dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional adalah karisma, kebijakan individu, kemampuan intelektual dan inspirasi. Pada jurnal penelitian *Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness* yang ditulis oleh Amir Sadeghi dan Zaidatol Akmaliah Lope Pihie tahun 2012 didapati bahwa karisma dan inspirasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru, sedangkan dua indikator lainnya yaitu kebijakan invidu dan kemampuan intelektual seorang pemimpin memiliki pengaruh yang lebih rendah dari dua indikator lainnya yaitu karisma dan inspirasi (Sadeghi & Pihie, 2012).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Anozie Obinna Paschal dan Ismail Nizam pada tahun 2016 dengan tema *Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication*, didapati bahwa budaya organisasi membawa pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi dimana setiap karyawan memiliki keinginan untuk bersaing secara sehat dengan rekan sekerjanya, maka secara otomatis akan terciptanya kinerja yang lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja bersama (Paschal & Nizam, 2016). Pada penelitian lainnya juga ditulis oleh Muhammad Alfani, Sulastini, Dwi Wahyu Artiningsih pada tahun 2016 dengan judul *Team Work, Respect for People, Outcome Orientation, Innovation, Stability and Attention to Details in Determining Employees' Organizational Commitment*. Dari penelitian tersebut peneliti mendapati bahwa inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas merupakan indikator atau faktor penentu yang mempengaruhi budaya organisasi (Alfani et al., 2016).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Penelitian tentang kepuasan kerja terpapar dengan jelas pada jurnal penelitian dengan judul *Impact of Working Environment on Job Satisfaction* yang ditulis oleh Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh pada tahun 2015. Pada jurnal penelitian tersebut dapat dipastikan bahwa dengan adanya kepuasan kerja maka secara otomatis pencapaian dan target kerja dapat terwujud dengan lebih efisien dan efektif (Raziq & Maulabakhsh, 2015b).

Pada penelitian lainnya yang ditulis oleh Muhammad Shabbir dan Song Wei dengan judul *Job Satisfaction Variance among Public and Private School Teachers, Case of Pakistan Administrative Kashmir* pada tahun 2015, jurnal penelitian tersebut mendapati bahwa gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir,

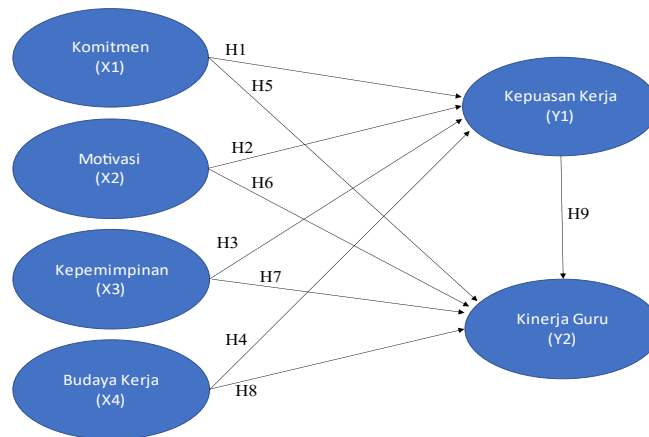
supervisi, kerabat kerja dan lingkungan kerja menjadi indikator kepuasan kerja guru. Gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, supervisi, kerabat kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu, dimana didalam penelitian tersebut mendapati banyak sekali guru yang masih merasa belum puas dengan apa yang mereka dapat dari sekolah tempat mereka bekerja. Dengan tidak adanya kepuasan didalam bekerja tentulah ini akan menghambat kinerja kerja guru (Shabbir & Wei, 2015). Didalam jurnal penelitian berjudul *The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District* yang ditulis oleh Miska Gewasari, Belferik Manullang dan Abdul Muin Sibuea pada tahun 2017 menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja guru, kinerja guru ditentukan dari daya kompetensi yang dimiliki oleh guru dan semakin baik kualitas kerja guru maka ini akan berimbas kepada meningkatnya kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan adanya kinerja yang baik dari seorang guru maka secara otomatis kualitas profesionalisme seorang guru juga akan terjaga dengan baik. Bukan hanya itu saja peneliti juga mendapati bahwa dengan meningkatnya kinerja maka guru akan selalu melakukan pengembangan diri dalam hal kurikulum dan menciptakan system pembelajaran yang lebih baik bagi peserta didiknya (Gewasari et al., 2017). Penelitian mengenai kinerja juga pernah dilakukan oleh Arman, Syamsul Bachri Thalib, and Darman Manda pada tahun 2016, penelitian tersebut ditulis dengan judul *The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia.*, pada penelitian tersebut peneliti mendapati bahwa indikator kinerja adalah kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Dengan terpenuhinya semua indikator diatas, maka guru dinilai memiliki kinerja yang baik dan mampu menciptakan system pembelajaran yang berkualitas (Arman et al., 2016).

Hipotesis

Adapun hipotesis yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut :

- H1 : Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H3 : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H5 : Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- H6 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- H7 : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- H8 : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- H9 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Beralamat di jalan K. H. Ahmad Dahlan nomor 96 Sukajadi Pekanbaru. SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru ini berdiri dibawah naungan Yayasan Masmur Daerah Riau. Waktu Penelitian dimulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan selesai.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang di Sekolah Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Adapun kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang ada pada Sekolah Multi Mekanik Masmur. Jumlah tenaga pendidik di sekolah ini berjumlah 100 orang. Sisanya 20 orang adalah tenaga kependidikan. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang yang merupakan seluruh tenaga pendidik.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator	Referensi	Skala
Kinerja Guru (Y ₂)	Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga	Penyusunan Rencana Pembelajaran	1. Kelengkapan RPP 2. Perumusan tujuan pembelajaran	1. Bawa RPP 2. Menyusun RPP 3. Memiliki kompetensi 4. Menentukan bahan pelajaran	Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru	Interval

	<p>pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan, dengan kata lain hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya</p>		<p>3. Perumusan indikator pembelajaran</p> <p>4. Perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar</p> <p>5. Perumusan model/strategi pembelajaran</p> <p>6. Perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran</p> <p>7. Pencaharian pembelajaran</p>	<p>sesuai dengan tujuan belajar siswa</p> <p>5. Menggunakan metoda dan media yang bervariasi</p> <p>6. Proses pembelajaran sesuai kurikulum</p> <p>7. Menyusun bahan ajar</p> <p>8. Kreatif dan inovatif</p> <p>9. Memperbarui strategi pembelajaran</p> <p>10. Model pembelajaran</p> <p>11. Langkah Pembelajaran</p> <p>12. Memberikan materi dijelaskan dikelas</p> <p>13. Evaluasi PR</p> <p>14. Sesi diskusi</p>	<p>dan Dosen</p>	
			<p>Pelaksanaan Proses</p>	<p>1. Kegiatan prapemb</p>		

		Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. elajaran 2. Kegiatan inti pembelajaran 3. Kegiatan penutup pembelajaran 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Melakukan proses belajar dikelas 4. Proses belajar diluar kelas 5. Merangkum materi 6. Diakhiri doa 		
		Penilaian Hasil Belajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar 2. Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi PR dan tugas 2. Evaluasi kehadiran 3. Evaluasi belajar jadi motivasi kemajuan 4. Evaluasi belajar untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru 		
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kepuasan kerja adalah sesuatu yang seseorang dapat rasakan tentang pekerjaannya dan aspek diluar pekerjaannya yang	Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan memanfaatkan waktu luang 2. Kebebasan bekerja secara 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kreativitas 2. Kebebasan menuntut ilmu 3. Mampu mengerjakan tugas 4. Bekerja dengan naman dan nyaman 5. Berganti pekerjaan 	(Luthans, 2009, p. 243)	Interval

dianggap memuaskan.		<p>a mandiri,</p> <p>3. Kebebasan berganti-pekerjaan dari waktu ke waktu,</p> <p>4. Kebebasan bergaul</p>	<p>6. Menambah jam mengajar disekolah lain</p> <p>7. Berteman hanya dengan guru saja</p> <p>8. Berteman dengan non guru</p>		
	<p>Kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui</p>	<p>1. Gaji</p> <p>2. Tunjangan</p> <p>3. Pensiun</p>	<p>1. Gaji dapat memenuhi kebutuhan</p> <p>2. Gaji bukan segalanya</p> <p>3. Tunjangan</p> <p>4. Masa kerja mempengaruhi tunjangan</p> <p>5. Dana hari tua</p> <p>6. Pensiun umur 60 Tahun</p>		
	<p>Kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan</p>	<p>1. Kesiapan kerja</p> <p>2. Kebebasan memerintah</p>	<p>1. Persiapkan diri</p> <p>2. Persiapan materi</p> <p>3. Bebas meminta bantuan ke guru lain</p>		

		pekerjaan itu sendiri	3. Kesempatan menggunakan metode kerja 4. Kondisi kerja yang mendukung 5. Kerjasama	4. Bebas meminta informasi guru lain 5. Metode pembelajaran efektif 6. Izin ikut MGMP 7. Linear terhadap mata pelajaran 8. Sarana dan prasarana memadai 9. Kerjasama yg baik 10. Sikap tolong menolong		
Komitmen (X ₁)	Komitmen adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat di gunakan untuk menilai keterikatan guru pada sekolah.	Kemauan guru	1. Keinginan guru 2. Mencapai kepentingan Organisasi	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap pekerjaan 3. Keterikatan emosi terhadap sekolah 4. Sekolah menjadi keluarga baru	Indra Ardhi Kurniawan, Sri Murdiati, Setyowati Subroto. 2019.	Interval
		Kesetiaan guru	1. Mempertahankan Anggota 2. Menjadikan bagian	1. Bersifat netral 2. Permasalahan sekolah merupakan masalah kita juga 3. Menghabiskan hidup disekolah 4. Rasa suka duka terhadap sekolah		

			Orga nis asi			
		Kebang gaan guru	1. Merasa bangga 2. Menj adi bagia n dari organ isasi	1. Guru merupakan pekerjaan paling mulia 2. Bangga jadi bagian dari sekolah 3. Terlibat dalam memecahkan masalah sekolah 4. Bagian dari sekolah		
Motiva si (X ₂)	Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.	Motiva si Intrinsi k	1. Kebu tuhan akan berpr estasi 2. Pelua ng untuk berke mban g 3. Keba ngga an terha dap peker jaan sendi ri 4. Kebu tuhan akan peng akua n 5. Gaji yang diteri ma.	1. Penghargaan guru prestasi 2. Guru prestasi jadi motivasi 3. Motivasi maju dan berkembang 4. Support study 5. Percaya diri pekerjaan 6. Bangga 7. Terlibat dalam kegiatan 8. Senang dalam melakukan pekerjaan tambahan 9. Gaji diterima sesuai pangkat 10. G aji dapat memenuhi kebutuhan	Priansa, 2018	Inter val

		Motivasi Ekstrinsik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan fisik 3. Kebutuhan rasa aman 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ikut kegiatan diluar sekolah 2. Support kegiatan luar 3. Transport 4. Izin kegiatan 5. Rasa aman 6. Dilindungi 		
Kepemimpinan (X ₃)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.	Kepemimpinan otoriter	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan 2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan 3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan ditetapkan kepala sekolah 2. Relevan 3. Keputusan kepala sekolah mutlak 4. Keputusan bisa dari voting bawahan 5. Bawahan tidak ada kesempatan memberi saran 6. Bawahan bebas sampaikan pendapat 	Robbins dan Judge (2016)	Interval
		Kepemimpinan delegative	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan melimpahkan wewenang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang lebih banyak dari bawahan 2. Kepercayaan 3. Keputusan bawahan 		

			<p>lebih banyak kepada bawahan</p> <p>2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan</p> <p>3. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat</p>	<p>4. Keputusan mementingkan bawahan</p> <p>5. Bawahan bebas berisaran</p> <p>6. Berjiwa besar</p>		
		Kepemimpinan Partisipatif	<p>1. Wewenang pimpinan tidak mutlak</p> <p>2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan</p>	<p>1. Wewenang pimpinan tidak mutlak</p> <p>2. Keputusan tertinggi diyayasan</p> <p>3. Keputusan dibuat bersama</p> <p>4. pemikiran rapat bersama</p> <p>5. kesempatan sampaikan pendapat</p> <p>6. memiliki pimpinan partisipasif</p>		

			3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat			
Budaya kerja (X ₄)	Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi	Integritas	1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-nilai	1. Disiplin 2. Seragam kerja 3. Menyelesaikan tugas 4. Tanggung jawab tugas 5. Kebebasan ide 6. Bebas menyelesaikan tugas	Yustina Ambarini, 2017	Interval
		Profesional	1. Memberi Inspirasi kerja 2. Kecapakan	1. Pengembangan diri dalam belajar 2. Pengembangan belajar kelompok 3. Menyukai pekerjaan 4. Penting pekerjaan dari pada yang lain		
		Dukungan Manajemen	1. Pemberian Penghargaan 2. Pemberian kesej	1. Loyalitas kerja 2. Penghargaan yang rajin 3. Kesejahteraan 4. Gaji tepat waktu		

			ahteraan			
		Inovasi	1. Saling menghargai 2. Ide-ide baru	1. Saling menghargai 2. Senior dan junior saling menghormati 3. Gagasan baru 4. Wawasan luas		
		Komunikasi	1. Kerjasama 2. Keterbukaan	1. Kerjasama kelompok 2. Kerjasama kelompok lain 3. Komunikasi 4. Informasi terbaru		

Jenis dan Sumber Data

Adapun Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian tesis ini terdiri dari:

1. Data Primer

Merupakan data yang berupa keterangan yang diperoleh langsung dari pihak Sekolah Menengah Kejuruan Multi Mekanik Masmur Pekanbaru berupa wawancara, kuisisioner dengan seluruh guru secara langsung.

2. Data Sekunder

Merupakan data atau informasi yang telah disusun oleh peneliti, jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah angket (Kuesioner) yang disebarakan kepada responden yang berada di Sekolah Menengah Kejuruan Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik sampling yang mengambil sebahagian populasi untuk dijadikan sampel. Artinya, hanya guru saja dijadikan sampel dan akan diuji.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden.

1. Analisis karakteristik responden

Analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin, jabatan responden dan sertifikasi 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. Analisis tanggapan responden digunakan untuk mengetahui tingkat persepsi responden atas variable penelitian. Analisis deskriptif dengan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkat pemetaan dimana range pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$.

Analisis Hipotesis

Analisis hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji koefisien determinasi, analisis persamaan structural, dan uji analisis jalur.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji angket yang dilakukan untuk mengukur validitas. Sugiyono (2017) mengatakan, uji validitas menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, peneliti menggunakan bantuan software PLS untuk menganalisis uji validitas dari rencana penelitian ini. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $> 0,3$ Sugiyono (2017).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2017). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,7$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011) mengatakan, uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar semua variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1, batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah pengujian yang bertujuan untuk menilai berapa persen pengaruh indikator-indikator yang mempengaruhi variabel

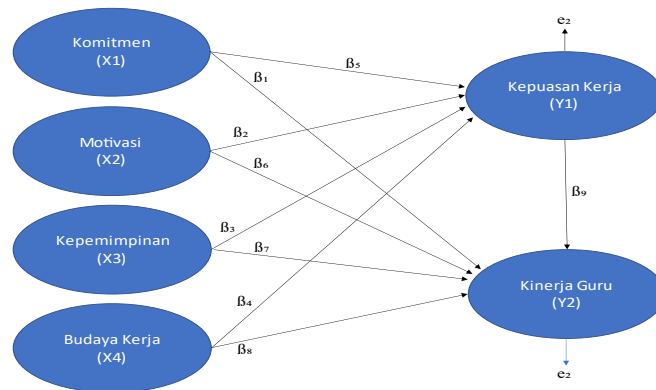
dependen, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh indikator-indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Ghazali (2013) mengatakan, koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Analisis Persamaan Struktural

Adapun tahapan analisis persamaan structural adalah 5 langkah, yaitu:

1. Pengembangan model berdasarkan teori
2. Menyusun diagram jalur dan persamaan structural.

Adapun diagram jalur yang bisa dirancang pada penelitian ini adalah seperti yang tergambar pada gambar 3.1



Gambar 3.1: Diagram Jalur

Dari diagram path pada Gambar 3.1 diatas, bisa diterjemahkan dalam bentuk fungsi atau persamaan, yaitu sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + \beta_8 X_4 + \beta_9 Y_1 + e_2$$

Dimana:

- Y_1 : kepuasan kerja
- Y_2 : kinerja
- X_1 : komitmen
- X_2 : motivasi
- X_3 : kepemimpinan
- X_4 : budaya kerja
- $\beta_1 \dots \beta_9$: koefisien standardized
- $e_1 \dots e_2$: error term

3. Menguji asumsi dalam structural equation modelling

Analisis jalur atau Path Analysis dikembangkan pertama kali pada tahun 1920-an oleh ahli genetika yaitu Sewall Wright. Model path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variable dengan tujuan untuk mengetahui

pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (eksogen) terhadap variable terikat (endogen) Ghozali (2016). Terdapat beberapa asumsi dasar untuk melakukan penelitian dengan metode path analisis:

- a. Hubungan antar variable harus bersifat linier.
- b. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah, tidak ada hubungan terbalik.
- c. Variable endogen minimal dalam skala interval. Instrument penelitian harus valid.
- d. Menggunakan sampel probability, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberi peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

4. Measurement Modal Fit

Langkah terakhir dari uji asumsi SEM adalah pengukuran setiap konstruk untuk menilai unidimensionalitas dan reliabilitas dari konstruk. Unidimensionalitas adalah asumsi yang melandasi perhitungan reliabilitas dan ditunjukkan Ketika indicator suatu konstruk memiliki acceptable fit satu single factor model. Pengukuran Cronbach alpha tidak menjamin unidimensionalitas tetapi mengasumsikan adanya unidimensionalitas.

Pendekatan untuk menilai measurement model adalah mengukur composite reliability dan variance extracted untuk setiap konstruk. Reliability adalah ukuran internal consistency indicator suatu konstruk. Hasil reliability yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indicator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkat reliability yang diterima Secara umum adalah > 0.70 sedangkan reliability < 0.70 diterima untuk penelitian bersifat eksploratori Ghozali (2017).

Variance extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana semua indicator Secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Angka yang direkomendasikan untuk variance extracted adalah > 0.50 Ghozali (2017).

Rumus construct reliability dan variance extracted adalah sebagai berikut:

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{std Loading}^2}{\sum \text{std Loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan:

Σ standar loading, diperoleh dari standardize loading untuk setiap indicator yang didapa dari hasil keterangan computer.

$\Sigma^2 \epsilon_j$ merupakan measurement error dari setiap indicator.

Reliabilitas adalah indicator kekonsistensian internal pada suatu konstruksi. Hasil reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa semua indicator konsisten dengan pengukurannya. Selain itu, terdapat ukuran reliabilitas lain yaitu variance extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh semua indicator Secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Nilai yang

direkomendasikan untuk variance extracted adalah $> 0,50$, dengan rumus sebagai berikut Ghozali (2017):

5. Proses pengolahan data dan uji hipotesis

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

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 100 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari empat kriteria berupa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Pengumpulan data karakteristik responden ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru. Selanjutnya akan dijelaskan satu persatu.

Karakteristik Responden Menurut Jenis kelamin

Guru berjumlah 100 orang yang berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 59 orang atau 59 %. Sedangkan laki-laki hanya 41 orang atau 41 %. Sebuah perbedaan yang sangat besar. Tetapi hal ini bisa dimengerti mengingat perempuan memiliki karakter kepribadian yang sangat cocok sebagai seorang tenaga pendidik.

Karakteristik Responden Menurut Usia

Jumlah guru yang tertinggi ada pada usia diatas 40 tahun yaitu 41 orang atau 41 % , usia 31 – 40 tahun berjumlah 39 prang atau 39 % dan jumlah guru yang terendah ada pada usia 21-30 tahun yaitu 20 orang atau 20 %.

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Jumlah guru yang tertinggi ada pada pendidikan S1 yaitu 94 orang atau 94 % dan jumlah guru yang terendah ada pada pendidikan S2 yaitu 6 orang atau 6 %.

Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Jumlah guru terendah pada masa kerja 1- 2 tahun yaitu 11 orang atau 11 % , 3 - 5 tahun 26 atau 26 % , 6 -10 tahun yaitu 30 orang atau 30 % dan jumlah guru yang tertinggi ada pada masa kerja diatas 10 tahun yaitu 33 orang atau 33 %.

ANALISIS TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL

Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen(X1)

Tanggapan dari 100 orang responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator komitmen. Secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap komitmen, respon tertinggi terdapat pada pernyataan 1 yaitu sebesar 4.76 bahwa “bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden memberikan anggapan bahwa sangat baik komitmen yang memberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi(X2)

Rata-rata responden memberikan tanggapan sangat baik dengan persepsi masing-masing responden terhadap motivasi guru. Namun masih terdapat range antara pernyataan yang nilainya paling tinggi (4.70) dan paling rendah (3.98) sehingga masih ada hal yang perlu dibenahi untuk meningkatkan motivasi kerja pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan(X3)

Dari 100 responden yang ada di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru, secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap variabel kepemimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden memberikan anggapan bahwa kepemimpinan yang ada pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru sangat baik dengan persepsi masing-masing responden.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Kerja(X4)

Dari 100 responden yang ada di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru, secara rata-rata memberikan tanggapan yang sangat tinggi terhadap variable budaya kerja. Dari hasil olahan data ini, dapat diambil kesimpulan bahwa responden memberikan anggapan dengan persepsi masing – masing bahwa budaya kerja guru yang ada pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru sangat tinggi.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja(Y1)

Variabel kepuasan kerja guru dari 100 orang guru, secara rata – rata sangat tinggi. Penilaian langsung diberikan oleh Kepala Sekolah sesuai dengan persepsi terhadap masing – masing guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru(Y2)

Variabel kinerja guru dari 100 orang guru, secara rata – rata sangat tinggi. Penilaian langsung diberikan oleh Kepala Sekolah sesuai dengan persepsi terhadap masing – masing guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengujian Instrumen (Uji Angket)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak (sahih) dan tidaknya pernyataan. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai Corrected Item - Total Correlation dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat (α) 0,03. Apabila nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari tabel maka indikator layak (sahih) dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

Guna mengetahui sebuah data valid maka data tersebut terlebih dahulu untuk diolah melalui sebuah uji dengan menggunakan program. Melalui uji validitas dengan program SPSS untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan $n=100$ pada $\alpha=3\%$. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$ dan $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid}$. R tabel (Corrected Item – Total Correlation).

Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen (X1)

Berdasarkan kajian teori komitmen ditetapkan 6 (enam) dimensi yang di wakilkkan kepada 12 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 100 orang responden untuk menjawabnya. Hasil jawaban dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0.254.

4.1.3.1.2 Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X2)

Pada umumnya motivasi pegawai dalam bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan, Priansa (2018). Berdasarkan kajian teori dan studi kasus mengenai motivasi guru maka ditetapkan 2 (dua) dimensi yang diwakilkan kepada 16 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 100 orang responden untuk menjawabnya. Hasil jawaban dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0.254.

4.1.3.1.3 Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X3)

Menurut Sutrisno, 2017 kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan dalam penelitian ini dinyatakan dalam 3 (tiga) dimensi yang diwakilkan kepada 16 pernyataan. Hasil jawaban dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0.254.

4.1.3.1.4 Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Kerja (X4)

Variabel budaya kerja ditetapkan dalam 5 (lima) dimensi yang diwakilkan kepada 22 pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada 100 orang responden. Hasil jawaban dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0.254.

Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan kerja (Y1)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Kepuasan kerja pada penelitian ini, ditetapkan 3 (tiga) dimensi yang diwakilkan kepada 24 pernyataan. Hasil jawaban dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0.254.

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y2)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan definisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan/guru untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja pada penelitian ini, ditetapkan 2 (dua) dimensi yang diwakilkan kepada 24 pernyataan. Hasil jawaban dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-kritis yaitu 0.254.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dimaksudkan untuk mengukur konsistensi (reliable) dari jawaban responden. Apabila dilakukan pengukuran dengan objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,7$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	r tabel	Reliabilitas
Budaya Kerja (X4)	0,923	0,70	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,886	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,933	0,70	Reliabel
Kinerja guru (Y2)	0,942	0,70	Reliabel
Komitmen (X1)	0,817	0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,900	0,70	Reliabel

Uji Discriminant Validity

Ukuran refleksif individual dikatakan valid jika memiliki nilai loading dengan variabel laten yang ingin diukur $\geq 0,5$.

Tabel 4.15

Discriminant Validity

Variabel	Construct Reliability	Variance Extracted
Budaya Kerja (X4)	0,935	0,569
Kepemimpinan (X3)	0,906	0,520
Kepuasan Kerja (Y1)	0,942	0,598
Kinerja guru (Y2)	0,950	0,614
Komitmen (X1)	0,851	0,493
Motivasi (X2)	0,919	0,588

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (adjusted R square) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 4. 17

Uji Koefisien Determinasi (R²)

	R Square Adjusted	Persentase
Kepuasan Kerja (y1)	0,401	40 %
Kinerja guru (y2)	0,266	26 %

Uji Multikolinearitas.

Menurut Sugiyono (2017) 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 toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.16

Uji Multikolinearitas

Endogen		Eksogen	VIF	Keterangan
Budaya Kerja (X4)	→	Kepuasan kerja	1.261	Tidak terdapat Multikolinearitas
Budaya Kerja (X4)	→	Kinerja guru	1.763	Tidak terdapat Multikolinearitas
Kepemimpinan (X3)	→	Kepuasan kerja	1.276	Tidak terdapat Multikolinearitas
Kepemimpinan (X3)	→	Kinerja guru	1.276	Tidak terdapat Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Y1)	→	Kinerja Guru	1.741	Tidak terdapat Multikolinearitas
Komitmen(X1)	→	Kepuasan kerja	1.063	Tidak terdapat Multikolinearitas
Komitmen (X1)	→	Kinerja Guru	1.075	Tidak terdapat Multikolinearitas
Motivasi (X2)	→	Kepuasan kerja	1.480	Tidak terdapat Multikolinearitas
Motivasi (X2)	→	Kinerja guru	1.532	Tidak terdapat Multikolinearitas

Path Analisis

Dua persamaan structural yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari output PLS 21 pada Total effect sebagaimana disajikan pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17
Total Effect

No	Endogen		Eksogen	Estimate	Kesimpulan
1	Budaya Kerja (X4)	→	Kepuasan Kerja (Y1)	0,537	Positif
2	Budaya Kerja (X4)	→	Kinerja guru (Y2)	0,421	Positif
3	Kepemimpinan (X3)	→	Kepuasan Kerja (Y1)	0,001	Positif
4	Kepemimpinan (X3)	→	Kinerja guru (Y2)	0,058	Positif
5	Kepuasan Kerja (Y1)	→	Kinerja guru (Y2)	-0,423	Negatif
6	Komitmen (X1)	→	Kepuasan Kerja (Y1)	0,084	Positif
7	Komitmen (X1)	→	Kinerja guru (Y2)	0,114	Positif
8	Motivasi (X2)	→	Kepuasan Kerja (Y1)	0,172	Positif
9	Motivasi (X2)	→	Kinerja guru (y2)	0,351	Positif

Dari hasil Analisis Jalur (Path Analisis) SEM PLS pada gambar diatas dapat dibuat suatu hubungan atau persamaan model dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Struktur Persamaan I

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \beta_4 X4$$

$$Y1 = 0.084X1 + 0.172 X2 + 0.001X3 + 0.537X4$$

2. Struktur Persamaan II

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 - Y_1$$

$$Y_2 = 0.078X_1 + 0.278 X_2 + 0.057X_3 + 0.194 X_4 - 0.423 Y_1$$

Berdasarkan persamaan struktur model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel komitmen mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.084. Nilai ini berarti apabila komitmen dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan komitmen sebesar 0.084.
2. Variabel motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.172. Nilai ini berarti apabila motivasi dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan motivasi sebesar 0.172.
3. Variabel kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0.001. Nilai ini berarti apabila Kepemimpinan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.001.
4. Variabel budaya kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.537. Nilai ini berarti apabila budaya kerja dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0.537.
5. Variabel komitmen hubungan Positif terhadap kinerja guru sebesar 0.078. Nilai ini berarti apabila Komitmen dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.078.
6. Variabel motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru sebesar 0.278. Nilai ini berarti apabila motivasi dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar sebesar 0.278.
7. Variabel kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap meningkatkan kinerja guru sebesar sebesar 0.057. Nilai ini berarti apabila kepemimpinan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.057.
8. Variabel budaya kerja mempunyai hubungan positif terhadap meningkatkan kinerja guru sebesar sebesar 0.194. Nilai ini berarti apabila budaya kerja dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.194.
9. Variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan belum positif terhadap meningkatkan kinerja guru sebesar sebesar -0.423. Nilai ini berarti apabila kepuasan kerja dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar -0,423.

Uji Hipotesis dengan SEM PLS

Hypothesis	Endogeneous Variabel	Exogeneous Variabel	T Statistic	P Value	Kesimpulan
H ₁	Budaya Kerja	Kepuasan kerja	4,043	0,000	Signifikan
H ₂	Budaya Kerja	Kinerja guru	3,515	0,000	Signifikan
H ₃	Kepemimpinan	Kepuasan kerja	0,008	0,994	Tidak Signifikan

Hypothesis	Endogeneous Variabel	Exogeneous Variabel	T Statistic	P Value	Kesimpulan
H ₄	Kepemimpinan	Kinerja Guru	0,304	0,761	Tidak Signifikan
H ₅	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	1,835	0,067	Signifikan
H ₆	Komitmen	Kepuasan Kerja	0,501	0,616	Tidak Signifikan
H ₇	Komitmen	Kinerja Guru	0,471	0,638	Tidak Signifikan
H ₈	Motivasi	Kepuasan kerja	0,788	0,431	Tidak Signifikan
H ₉	Motivasi	Kinerja Guru	1,539	0,124	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil pengujian terhadap seluruh hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan kerja
Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai tidak signifikansinya sebesar 0.616 atau lebih besar dari nilai 0.07, karena tingkat tidak signifikansi besar dari 0.1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. ini berarti hipotesis yang diajukan ditolak.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja
Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai tidak signifikansinya sebesar 0.638 atau lebih besar dari nilai 0.1, karena tingkat tidak signifikansi lebih besar dari 0.1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja
Berdasarkan hasil pengujian variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai tidak signifikansinya sebesar 0.994 atau lebih besar dari nilai 0.1, karena tidak signifikansi lebih besar dari 0.1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.
4. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kepuasan kerja
Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0.000 atau atau lebih kecil dari nilai 0.1, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
5. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen terhadap kinerja guru menunjukkan nilai tidak signifikansinya sebesar 0.638 atau lebih besar dari nilai 0.1, karena tingkat tidak signifikansi lebih besar dari 0.1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja guru. sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai tidak signifikansinya sebesar 0.124 atau lebih besar dari nilai 0.1, karena tingkat tidak signifikansi lebih besar dari 0.1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.
7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan hasil pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan nilai tidak signifikansinya sebesar 0.761 atau lebih besar dari nilai 0.1, karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0.1. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.
8. Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai 0.1, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.1. Dengan demikian budaya kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
9. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0.067 atau lebih besar dari nilai 0.1, karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0.1. Dengan demikian kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Analisis hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dengan berjudul “Pengaruh Komitmen, Motivasi, kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru”.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berkaitan dengan Variabel Motivasi dan Variabel Kepuasan Kerja, penelitian ini menghasilkan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Ini berarti Motivasi yang kuat akan mampu memberikan Kepuasan Kerja yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Pengujian hipotesis Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengaruh Budaya Kerja (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Melalui uji hipotesis, didapatkan hasil bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Mullti Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengaruh Komitmen (X1) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Berkaitan dengan Variabel Motivasi dan Variabel Kinerja Guru, penelitian ini menghasilkan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Ini berarti Motivasi yang kuat akan mampu memberikan Kinerja Guru yang tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Pengujian hipotesis Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengaruh Budaya Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Melalui uji hipotesis, didapatkan hasil bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMK Mullti Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Guru (Y2)

Hasil pengujian pada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

(1) Variabel Komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (2) Variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (3) Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (4) Variabel Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (5) Variabel Komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (6) Variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (7) Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (8) Variabel budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. (9) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Journal

- Alfani, M., Sulastini, & Artiningsih, D. W. (2016). Team Work, Respect for People, Outcome Orientation, Innovation, Stability and Attention to Details in Determining Employees' Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(9), 10–17. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0409002>
- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The Impact Of Reward And Recognition Programs On Employee's Motivation And Satisfaction: An Empirical Study. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 270–279.
- Arman, Thalib, S. B., & Manda, D. (2016). The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(15), 7309–7317.
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017a). Impact of Leadership Style on Employee Performance (a Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 2289–4519. <https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/112.130>
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017b). Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 13–21.
- Cogent Education, 3(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Donni Juni Priansa (2018), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta
- Gewasari, M., Manullang, B., & Sibuea, A. M. (2017). The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 07(01), 12–21. <https://doi.org/10.9790/7388-0701041221>
- Han, J., & Yin, H. (2016). *Teacher Motivation: Definition, Research Development and Implications for Teachers*.
- JURNAL AKUNTABILITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN Volume 3, Nomor 2, September 2015 Homepage: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>

- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Maindoka, P., Tewel, B., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. 5(3), 3220–3229.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08>
- Novita, B. S. S., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi