

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE  
ON JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL PNS TEACHERS IN  
GROUP I BENGKALIS DISTRICT**

**Leni Marlina<sup>1</sup>, M, Yusuf<sup>2</sup>, Zulher<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,&3</sup>STIE Bangkinang  
Email: mleni9330@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine, analyze and measure the effect of Motivation, Work Environment and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance at SD Cluster VI Bengkalis District. This research was conducted at State Elementary Schools which are members of Cluster VI in Bengkalis sub-district with a population of 119 and a sample of 119 teachers, with the method used in determining the number of samples in this study is the total sample method using census techniques so that the number of samples is as much as 119 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and hypothesis analysis where Path analysis used SPSS 21 and SmartPLS programs. The results of hypothesis testing indicate that motivation has a positive relationship to job satisfaction, and has a significant impact. work motivation has a positive relationship to performance, but does not have a significant impact. Work Environment has a positive relationship to Job Satisfaction, but does not have a significant impact. Work Environment has a positive relationship to Performance, but does not have a significant impact. Organizational Culture has a positive relationship to Job Satisfaction, but does not have a significant impact. Organizational Culture has a positive relationship to Performance, and has a significant impact. Job satisfaction has a positive relationship to performance, but does not have a significant impact on the performance of PNS teachers at SD Cluster I, Bengkalis District.*

**Keywords:** *Motivation; Work Environment; Organizational Culture; Job Satisfaction and Performance*

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU PNS SD DI GUGUS I KECAMATAN BENGKALIS**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengukur pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri yang tergabung dalam Gugus 1 di kecamatan Bengkalis dengan jumlah populasi 119 dan Sampel juga berjumlah 119 orang Guru, dengan metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel total dengan menggunakan teknik sensus sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 119 orang responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis hipotesis dimana analisa Jalur dengan menggunakan program SPSS 21 dan SmartPLS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, serta memiliki dampak yang signifikan. motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja, tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan. Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja, tetapi tidak berdampak signifikan. Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja, tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan. Budaya Organisasi memiliki hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja, tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan. Budaya Organisasi memiliki hubungan positif terhadap Kinerja, serta memiliki dampak yang signifikan. kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja terhadap kinerja, tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis.

**Kata Kunci:** Motivasi; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan untuk mewujudkan tujuannya. Guru adalah aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar (KBM) di kelas. Untuk itu guru dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam menjalankan tugas.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan sumber daya manusia yakni tenaga pendidik dapat dikaji dengan menggunakan indikator yang secara signifikan dalam mempengaruhi peningkatan SDM, terutama pada jenjang Sekolah Dasar, dimana sangat memiliki peranan yang urgen sekali. Pemerintah Kabupaten Bengkalis telah memasukan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) urusan pendidikan dalam isu-isu strategis dan menjadikan peningkatan Sumber Daya Manusia menjadi prioritas pembangunan. Penataan dan pemerataan guru menjadi salah satu fokus pembangunan pendidikan di Kabupaten Bengkalis.

Dengan adanya data pra survei Guru PNS yang ada di SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis ini, maka bisa dilihat dan diukur kepuasan kerja Guru SD Gugus I Pra survei sebanyak 20 orang ini menunjukkan bahwa Guru Gugus 1 Kecamatan Bengkalis yang dilakukan survei tersebut masih ada yang tidak setuju 22% dan kurang setuju 37 terhadap tingkat kepuasan kerja terutama pada pertanyaan yang ketiga. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti faktor-faktor apa saja yang menyebabkan hal itu terjadi masalah kepuasan dan dari hasil SKP terdapat penurunan dari data yang dilihat dari Korwilcam Bengkalis begitu juga dengan kehadiran guru. Dari fenomena diatas terlihat adanya kepuasan kerja dari guru SD di kecamatan Bengkalis yang belum maksimal. Juga kinerja yang masih terdapat guru yang masih rendah, jika kepuasan kerja dan kinerja guru tersebut tidak ditingkatkan maka akan memberikan efek yang nyata pada siswa dalam menguasai pembelajaran. Mengingat pentingnya kepuasan kerja dan kinerja pada setiap guru, maka perlu dilakukan penelitian untuk menyelidiki faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keduanya baik dari faktor internal dan eksternal Guru. Untuk mencari kebenaran tersebut maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru PNS Sd Di Gugus I Kecamatan Bengkalis**

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Motivasi kerja berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2005: 145), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah daerah sekitar seseorang yang dimanipulasi untuk kelangsungan hidupnya (Ajala, 2012). Kerja dan tempat kerja adalah hal yang tak terpisahkan. Manajemen dalam meningkatkan produktivitas pekerjaannya akan berfokus pada motivasi personal dan infrastruktur lingkungan kerja (Chandrasekar, 2011). Lingkungan kerja menjadi faktor terpenting yang mempengaruhi dunia saat ini dengan tempat kerja yang berbeda, bervariasi dan berubah secara konstan, para pegawai hidup dalam pertumbuhan ekonomi dan memiliki peluang kerja yang hampir tanpa batas (Ajala, 2012).

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola kepercayaan dan nilai organisasi yang dipercayai dan dijalankan semua anggota untuk melakukan pekerjaan dengan layak dalam mengetahui, memikirkan dan merasakan permasalahan sehingga berujung menjadi nilai dan aturan di dalam organisasi yang akan mendorong anggota untuk bekerja lebih keras dan penuh motivasi (Arif et al., 2019). Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan aturan yang digariskan oleh pendiri organisasi dan ‘dipaksakan’ untuk menjadi pembiasaan bagi seluruh anggota organisasi, yang membedakan organisasi kita dengan organisasi-organisasi lainnya.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan level kepuasan kerja yang Baik akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif. Saat orang-orang membicarakan tentang sikap karyawan, biasanya akan mengacu kepada kepuasan kerja. Luthan menyatakan kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka

dan komitmen organisasi berfokus pada sikap mereka terhadap organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baiknya pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang mereka anggap penting.

### **Kinerja**

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008:21). Menurut Nana Sudjana (2004:19), kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Sejalan dengan Nana Sudjana, P2TK Ditjend Dikti dalam Mulyasa (2008:20) menguraikan tugas guru sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan menilai proses dan hasil pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan tentang kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuannya. Dalam hal ini dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai guru berdasarkan kemampuannya dalam menjalankan proses pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

### **Hubungan antar variable dan perumusan hopitesis**

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ini merupakan aspek penting pada diri seseorang Guru didalam organisasi Sekolah karena dengan adanya kepuasan kerja pada diri seseorang Guru dalam bekerja dan akan lebih memacu motivasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi/Sekolah. Aspek-aspek kerja yang ber pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi dan rekan kerja, promosi, keamanan kerja, gaji, Organisasi/Sekolah dan manajemen pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhinya yaitu bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Robbin,2001)

**H1 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru.**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan dapat diartikan sebagai kondisi dalam perusahaan/organisasi tertentu dimana para karyawan tersebut bekerja, Semakin nyaman lingkungan kerja, maka karyawan semakin termotivasi dan bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat Baik akan meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan/organisasi (Untari dan Wahyuaty, 2014). Menurut Yudiningsih (2016) jika ingin suatu perusahaan atau organisasi ingi melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan maka terlebih dahulu yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja pada perusahaan atau organisasi itu sendiri. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja suatu karyawan.

Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) memberikan hasil yang berbeda yaitu penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H 2 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja Guru.**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Salah satu fungsi budaya organisasi (Nyoto, 2019) adalah untuk membentuk perilaku karyawan yang baik dalam mencapai tujuan organisasi, maka dilakukan program pelatihan dan selanjutnya diukur *performance* karyawan dengan indikator pengukur yang jelas.

Berdasarkan hasil penelitian (Cahyana, 2019; Kurniawan, Wulan and Wahyono, 2019; Irawati, Sudarno, 2019; Prayoga and Yuniati, 2019; Putra *et al.*, 2019) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

**H 3 : Terdapat Pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.**

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Menurut hasil penelitian Anggorowati (2012), Manik dan Bustomi (2011), Murty dan Hudiwinarsih (2012) motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru/karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi

yang Baik terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, motivasi merupakan suatu hal yang melandasi perilaku seseorang dalam bekerja. Untuk itu dengan adanya motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) memberikan hasil berbeda, bahwa motivasi bukanlah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H 4 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Oleh sebab itu disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Andriani (2010), semakin baik lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan social, dan lingkungan psikologik, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. hal ini dikarenakan dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan merangsang karyawan untuk senantiasa memperbaiki sikap kerjanya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sugiyatmi (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

**H 3 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja.**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Budaya organisasi (Nyoto, 2019) adalah sebuah sistem makna nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Pemahaman atas sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung Baik oleh organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Tetuko, 2012; Irawati, Sudarno, 2019; Putra *et al.*, 2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

**H 6 : Terdapat Pengaruh yang positif Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.**

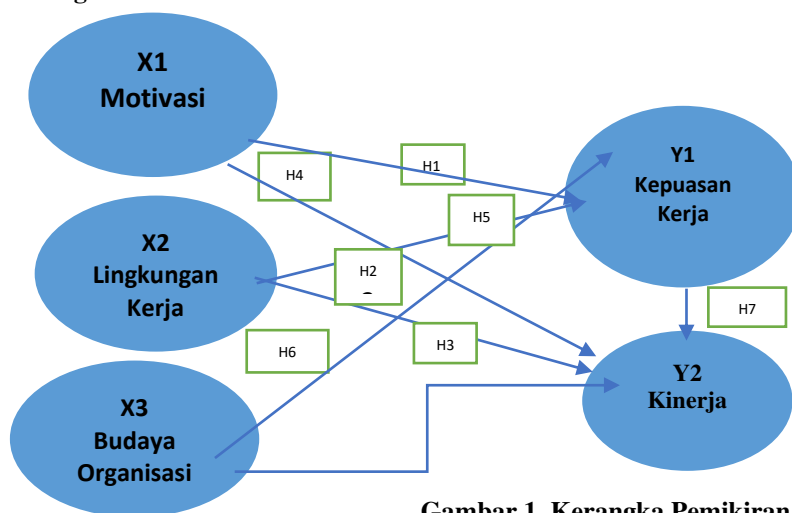
### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

(Luthans, 2011) menyatakan kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan komitmen organisasi berfokus pada sikap mereka terhadap organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baiknya pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang mereka anggap penting.

Hasil penelitian (Tetuko, 2012; Rezaee, Khoshsima and Esmail Zare-Bahtash, 2019; Wardani, 2019; Rasmi, Mahlia Muis, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian (Putra *et al.*, 2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda pula hasil penelitian (Irawati, Sudarno, 2019) yang menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja guru.

**H 7 : Terdapat Pengaruh yang positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.**

### **Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD yang tergabung di Gugus I Kecamatan Bengkalis yang terdiri dari SD 34, SD 36, SD 43 SD 48, SD 49 SD 35 dan SD 53 Bengkalis sebanyak 119 orang guru PNS waktu penelitian dilakukan dari bulan Agustus 2023 sampai Oktober 2023

### Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh guru SD 34, SD 36, SD 43 SD 48, SD 49 SD 35 dan SD 53 Bengkalis yang tergabung dalam Gugus 1 Kecamatan Bengkalis. Penelitian ini mempergunakan metode Sensus dimana semua Populasi diambil sebagai Sampel.

### Populasi

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga Guru yang tergabung dalam Gugus 1 Kecamatan Bengkalis merupakan sekolah Negeri yang ada dikecamatan Bengkalis yang berjumlah 119 orang tenaga pendidik. Jenis sumber data dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan. Proses dalam pelaksanaan penelitian ini, yang menjadi objek adalah guru PNS SD Gugus I Kecamatan Bengkalis

### Jenis dan Sumber Data

Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan tesis ini terdiri dari :

#### Data Primer

Merupakan data yang berupa keterangan yang diperoleh langsung dari Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis yang berupa wawancara, kuisioner dengan tenaga pendidik/guru secara langsung selanjutnya data tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk informasi. Data yang diolah menyangkut data objek penulisan yang berhubungan dengan kinerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis.

#### Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis dalam bentuk yang sudah jadi seperti laporan Hasil SKP 2019-2022.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2012) Angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Adapun jawaban dan nilai skor yang akan dibuat pada setiap item instrumen penelitian ini, sebagai berikut :

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Kualitatif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui Structural equation modeling (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali, 2008). Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis faktor konfirmatorinya menggunakan analisis faktor konfirmatori tingkat kedua (*The Second Confirmatory*). Ghozali, (2008) mengajukan tahapan pemodelan dan analisis persamaan structural menjadi 7 (tujuh) langkah yaitu: (1) Pengembangan model secara teoritis; (2) Menyusun diagram jalur (*path diagram*); (3) Mengubah diagram jalur menjadi persamaan structural; (4) Memilih matrik input untuk analisis data; (5) Menilai identifikasi model; (6) Mengevaluasi estimasi model; dan (7) Interpretasi terhadap model.

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. Yaitu Analisis Karakteristik Responden dan Analisis Tanggapan Responden

### Uji Kelayakan Angket

#### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau  $r$  hitung  $> r$  tabel. Di mana  $df = n - 2$  dengan uji 2 sisi (Ghozali 2016).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Batas uji cronbach alpha adalah  $\geq 0,70$  (Ghozali 2016).

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel *independent*, jika terjadi korelasi antara variabel independent, maka terdapat problem *multikoleneritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel *dependent*. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya *multikoleneritas* pada model regresi adalah sebagai berikut :

Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat Baik, namun antar variabel *independent* dan *dependent* tidak memiliki pengaruh.

Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup Baik (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya *multikoleneritas*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum dan Objek Penelitian

#### Profil SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis

Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis melalui Bidang Pembinaan SD yang merupakan bidang yang langsung mengelola dan memantau progres dan perkembangan jenjang sekolah Dasar. Sekolah Jenjang SD Negeri dan Swasta Kecamatan Bengkalis yang memiliki jumlah sekolah sekitar 62 Sekolah dengan rincian 56 sekolah negeri dan 6 sekolah swasta serta memiliki 7 Gugus SD yang tergabung dalam beberapa sekolah gabungan berdekatan. Salah satu Gugus SD yang ada dikecamatan Bengkalis adalah Gugus I, sebanyak 7 sekolah yaitu SD 34, SD 36, SD 43, SD 48, SD 49, SD 35 dan SD 53 Bengkalis. secara rinci sudah diakui melalui sistem DAPODIK sekolah dengan jumlah Guru PNS berjumlah 119 orang.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Pendidikan**

No	Pendidikan	Frequency	Persentase
1	SLTA	5	4,8%
2	Diploma	17	15%
3	Sarjana (S1)	95	85,3%
4	Pasca Sarjana (S2)	2	0,3%
<b>Total</b>		<b>119</b>	<b>100</b>

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah pendidikan responden Strata I (S1) pada jenjang SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun Karakteristik Responden berdasarkan Usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Usia**

No	Usia	Frequency	Persentase
1	<30 Tahun	14	5 %
2	31 – 40 Tahun	25	16 %
3	> 40 Tahun	80	79 %
<b>Total</b>		<b>119</b>	<b>100%</b>

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
1	Laki Laki	35	28,3%
2	Perempuan	84	71,7%
<b>Total</b>		<b>119</b>	<b>100%</b>

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah perempuan yang bertugas pada jenjang SD di Kecamatan Bengkalis.

### Karakteristik Responden Berdasarkan penghasilan

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan penghasilan**

No	Penghasilan	Frequency	Persentase
1	Dibawah Rp.5.000.000	9	7 %
2	Diatas Rp.5. 000.000	110	93 %
<b>Total</b>		<b>119</b>	<b>100%</b>

**Tabel 5. Construct Reliability and Validity**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Extracted (AVE)	Variance
1	Motivasi	0.903	0.912	0.721	
2	Lingkungan Kerja	0.932	0.934	0.711	
3	Budaya Organisasi	0.952	0.958	0.779	
4	Kepuasan kerja	0.873	0.909	0.657	
5	Kinerja	0.956	0.959	0.885	

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 3.0, 2023

### Uji Multikolinearitas

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 Baik maka menunjukkan adanya kolinearitas yang Baik. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai VIF < 10. Berikut ini hasil uji multikolinearitas dari penelitian yaitu:

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Multikolinearitas**

No	Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja
1	Budaya Organisasi	<b>3.333</b>	<b>2,015</b>
2	Kepuasan Kerja	-	<b>3.187</b>
3	Kinerja	-	-
4	Lingkungan Kerja	<b>2.476</b>	<b>2.480</b>
5	Motivasi	<b>3.499</b>	<b>5.710</b>

Sumber : Hasil Olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel untuk keseluruhan variabel yaitu Budaya Organisasi, kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi mempunyai nilai VIF masih di bawah 10.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji R<sup>2</sup> 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 7. Koefisien Determinasi**

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,686	<b>0,678</b>
Kinerja	0,564	<b>0,549</b>

### Analisis Struktur Equation Model (SEM) PLS

Adapun dua persamaan structural yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari output Smart PLS pada table berikut ini

**Tabel 8. Hasil Pengolahan Data dengan Smart PLS**

<b>Motivasi Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.616	0.581	0.176	3.506	0.000	Positif dan memiliki keberartian
<b>Motivasi Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.192	0.182	0.220	0.873	0.383	Positif tetapi tidak memiliki keberartian
<b>Lingkungan Kerja &gt; Kepuasan Kerja</b>	0.033	0.016	0.079	0.423	0.673	Positif tetapi tidak memiliki keberartian
<b>Lingkungan Kerja &gt; Kinerja</b>	0.234	0.253	0.173	1.353	0.176	Positif tetapi tidak memiliki keberartian
<b>Budaya Organisasi &gt; Kepuasan Kerja</b>	0.216	0.262	0.182	1.189	0.235	Positif tetapi tidak memiliki keberartian
<b>Budaya Organisasi &gt; Kinerja</b>	0.355	0.335	0.136	2.607	0.009	Positif dan memiliki keberartian
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.040	0.047	0.128	0.310	0.757	Positif tetapi tidak memiliki keberartian

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berdampak kuat terhadap kepuasan kerja guru dan memiliki makna yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS di SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar daya dorong motivasi, maka dapat berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja guru, dan sebaliknya semakin lemah daya dorong motivasi, maka akan berdampak lemah juga terhadap kepuasan kerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden yang Baik terhadap kepuasan kerja guru dalam melaksanakan aktifitas disekolahnya, yang mana pernyataan guru merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diterima sekarang, dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Dengan penghasilan dan pendapatan yang baik tersebut, membuat Guru SD Gugus I merasa puas bekerja dilingkungannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh H. Muhammad Arifi (2015), bahwa Motivasi berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja Guru.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Penelitian ini, mendapat hasil bahwa motivasi Guru memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru tetapi tidak memiliki dampak yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar apapun daya ungkit motivasi guru dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak dalam meningkatkan kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Indra Arisandi, Nathanael sitanggang, Zulkifli Matondang (2019), bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisa penelitian yang dilakukan penulis, hal ini memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja guru memiliki hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak memiliki dampak yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa seberapa besarpun daya dorong Lingkungan Kerja Guru tidak memberi daya ungkit terhadap kepuasan kerja pada Guru PNS SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Sedangkan dari hasil tanggapan responden Lingkungan Kerja, semuanya bernilai Baik, namun untuk tanggapan responden pada kepuasan kerja, ada tiga pernyataan yang menyatakan cukup rendah. Yaitu pernyataan saya sulit meninggalkan pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain, kemudian saya khawatir kehilangan kontribusi yang diberikan selama ini disekolah, dan saya akan terganggu jika saya meninggalkan karir saya disekolah ini. Maka dapat disimpulkan, seberapa besarpun daya dorong Lingkungan Kerja Guru tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Muhammad Badrun (2022) Terdapat perbedaan hasil penelitian Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakuakan penulis, memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru, tetapi tidak memiliki hasil yang berarti. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar apapun daya ungkit Lingkungan Kerja Guru tidak memiliki dampak berarti terhadap Kinerja Guru SD Gugus 1 Kecamatan Bengkalis.

Penyebab tidak berpengaruh yang berarti lingkungan kerja terhadap kinerja, salah satunya adalah karena faktor Usia. Guru PNS Gugus 1 Kecamatan Bengkalis memiliki usia diatas 40 tahun sebanyak 80 orang guru, atau sekitar 79%. Selebihnya 21% Guru dengan usia dibawah 40 tahun. Artinya, rata-rata usia yang diatas 40 tahun sangat Baik, ini mengindikasikan dengan banyak Guru dengan rentang usia Baik, maka kontribusi lingkungan kerja tidak memiliki daya dorong yang berarti terhadap Kinerja Guru dengan usia diatas 40 tahun. Karena Guru tersebut sudah lama mengajar dan bekerja disekolah tersebut, sehingga lingkungan kerjanya menjadi biasa saja, dan mengakibatkan tidak memiliki dampak yang besar terhadap Kinerja Guru tersebut. Bisa disimpulkan, hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai yang positif, tetapi tidak memiliki dampak yang berarti. bahwa seberapa besarpun kontribusi Lingkungan Kerja, tidak berdampak terhadap Kinerja Guru PNS SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Sri Pujianstuti, Murwatingsih, Fahrul Rozi (2019), Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Guru.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Hasil tanggapan Responden, rata-rata responden mempunyai persepsi yang Baik terhadap Budaya Organisasi Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis serta memiliki hubungan yang positif terhadap Kepuasan Kerja tetapi tidak memiliki hasil yang bermakna. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin Baiknya Budaya Organisasi, tidak berdampak terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Kemudian Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai nilai yang positif, tetapi tidak berdampak. hal ini berarti dapat disimpulkan, sebesar apapun daya ungkit Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja tidak akan memiliki kontribusi terhadap Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi Putra, Nicholas Renaldo (2022), bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta penelitian oleh Muhammad Yusuf (2016), Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja terlihat kuat, hal ini memberikan arti bahwa Budaya Organisasi guru di sekolah memiliki hubungan yang berarti terhadap kinerja guru, serta memiliki dampak. Hal ini mengindikasikan bahwa daya dorong Budaya Organisasi guru disekolah, akan memberi dampak terhadap peningkatan Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Sedangkan Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa daya dorong Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru bisa dilihat cukup Baik, hal ini berarti dapat disimpulkan, semakin besar daya dorong Budaya Organisasi akan berdampak kuat terhadap terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis, sebaliknya, Semakin Kecil daya dorong Budaya Organisasi akan berdampak kecil juga terhadap Kinerja Guru PNS Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Penelitian ini sejalan dengan dengan hasil Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardjo (2022), Jamaluddin (2019) bahwa terdapat hasil yang signifikan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja. Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Soetopo (2016), Saykir & Pardjono (2015), menyatakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja tidak Signifikan Positif.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja bernilai positif, ini memberikan arti Kepuasan Kerja Guru memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru tetapi tidak memiliki dampak yang berarti terhadap Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa seberapa besarpun daya ungkit Kepuasan kerja Guru disekolah, maka tidak bermakna apapun terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Faktor yang menyebabkan tidak berdampak signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru adalah karna dua faktor. Yang pertama, adalah faktor Karakteristik Usia. Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis yang memiliki rentang usia lanjut, atau usia diatas 40 tahun sebanyak 80 orang Guru dari 119 orang. Jika dipersentasekan, sekitar 79% Guru PNS Gugus 1 Kecamatan Bengkalis memiliki usia diatas 40 tahun, selebihnya 21% Guru dengan rentang usia dibawah 40 tahun. Artinya, sebagian besar Guru PNS Gugus 1 Kecamatan Bengkalis memiliki rentang umur yang relatif Baik, atau sebagian besarnya sudah usia lanjut. Dengan usia yang lanjut, dan karir yang beranjak pensiun, maka karakter Guru dengan usia seperti itu cenderung memiliki kepuasan kerja yang tetap, nyaman dan tidak memiliki pengaruh untuk meningkatkan Kinerjanya. Sehingga, bagaimanapun kondisi kepuasan kerja Guru tersebut, apakah kepuasan kerjanya bagus, namun tetap tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerjanya. Yang kedua, karna faktor Penghasilan. Penghasilan yang dimaksud adalah gabungan dari Gaji, TPP dan TPG. Guru PNS Gugus 1 Kecamatan Bengkalis yang memiliki penghasilan diatas 5 juta, sebanyak 110 orang guru, jika dipersentasekan, 93% Guru PNS gugus 1 Kecamatan Bengkalis dengan penghasilan diatas 5 juta. Hanya 7% Guru yang memiliki Penghasilan dibawah 5 juta. Penulis berpendapat, dengan tingkat penghasilan yang Baik bagi sebagian besar Guru tersebut, maka

kondisi Kepuasan kerjanya relatif Baik. ini sesuai dengan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, yang sebagian besar Baik. namun, tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja guru tersebut. Salah satunya adalah karena faktor penghasilan yang Baik tersebut, maka sebagian besar guru tidak memiliki daya dorong dari Kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerjanya. Karena, Kepuasan Kerja Guru tersebut sudah terpenuhi dari penghasilan Baik yang didapatkan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frengky Basna (2016), Nurrohmat & Lestari (2022), terdapat pengaruh signifikan positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ekawati, Erawati (2019), terdapat pengaruh tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Motivasi Berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Baik daya dorong motivasi maka semakin Baik pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin lemah daya dorong Motivasi maka semakin kecil pula kepuasan kerja Guru PNS SD Gugus I Kecamatan Bengkalis,

Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap Variabel Kinerja Guru tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Bisa digambarkan, seberapa besarpun Daya ungkit motivasi maka tidak akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja namun tidak memberi dampak signifikan terhadap kepuasan kerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Bisa disimpulkan sebesar apapun daya dorong lingkungan kerja Guru tidak memiliki dampak berarti terhadap kepuasan PNS SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja guru, tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Hal ini bisa digambarkan sebesar apapun daya ungkit Lingkungan Kerja, maka tidak memiliki dampak berarti terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Artinya, sebesar apapun daya dorong Budaya Organisasi, maka tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Variabel Budaya Organisasi memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Guru dan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Bisa disimpulkan, semakin besar daya dorong Budaya Organisasi maka akan berdampak besar juga terhadap Kinerja Guru. Dan sebaliknya, semakin kecil daya dorong Budaya Organisasi, maka semakin kecil juga dampak terhadap Kinerja Guru PNS Gugus I Kecamatan Bengkalis.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja tetapi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis. Artinya sebesar apapun daya dorong Kepuasan Kerja, maka tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Bengkalis

## DAFTAR RUJUKAN

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 *Tentang Penjelasan Undang-Undang Guru Dan Dosen*
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Edisi. Kedua, Jakarta: Pt Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2004, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Cv. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 1985, *Administrasi Pembangunan*, Jakarta : Bumi. Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian Dan Ruang. Lingkupnya*. Jakarta: Prisma
- Uno, H. 2011. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Pt Bumi. Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Edisi ke-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Pt. Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 *Tentang Penjelasan Undang-Undang Guru Dan Dosen*
- Sedarmayanti. 2004, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Cv. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 1985, *Administrasi Pembangunan*, Jakarta : Bumi. Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian Dan Ruang. Lingkupnya*. Jakarta: Prisma
- Uno, H. 2011. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Pt Bumi. Aksara

- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Pt.Rajagrafindo Persada.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/Ama.V14i2.218>
- Irawati, Sudarno, D. K. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Negeri Pekanbaru*.
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Effect Of Work Motivation, Organizational Culture On Work Satisfaction And Performance Of Teachers In Public Junior High School Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SD Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/41>
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/Ja.V4i1.3443>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juwita, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 03 Muko Muko*.
- Kurniawan, T. R., Wulan, H. S., & Wahyono, E. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru Smk Teuku Umar Semarang). *Journal Of Management*, 4(4).
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/Jra.V1i2.419>
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5, 54. <https://doi.org/10.33394/Jk.V5i1.1394>
- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Smkn 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483.
- Role, T. H. E., Giving, O. F., Reminder, E. A. T., Media, A., Changes, T. O., Pattern, E. A. T., & Adolescent, O. F. (2022). The Role Of Giving Eat Reminder Application Media To Changes In Knowledge, Attitude, Behavior, And Eat Pattern Of Adolescent Age 13-15 Years Old. *Jhe: Journal Of Health Education*, 5(1), 29–38. <https://doi.org/10.15294/Jhe.V5i1.35575>
- Suhardjo, Yulianty, S., & Chandra, T. (2022). *Lucrum : Jurnal Bisnis Terapan Lucrum : Jurnal Bisnis Terapan*. 1(1), 62–73.
- Tetuko, B. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sma Swasta Di Kabupaten Grobogan*.
- Toreh, F. A., Sendow, G., Trang, I., Kerja, P. K., Karir, P., Penempatan, D. A. N., Toreh, F. A., Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Badan Kepegawaian Daerah Profinsi Sulut. *Jurnal Emba*, 10(1), 1305–1314.