

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE, AND MOTIVATION
ON JOB SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE AT STATE HIGH SCHOOLS IN
TUAH MADANI AND BINA WIDYA IN THE CITY OF PEKANBARU***

Misna Sarmi¹, Andi², Teddy Chandra³, Martha

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: misnasarmi6@gmail.com, andi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id,
teddy.chandra@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Organizational Culture, Competence and Motivation on job satisfaction and performance in State Senior High Schools in Tuah Madani and Bina Widya subdistricts, while the population in this research are all ASN teachers at public high schools in Tuah Madani and Bina Widya subdistricts. totaling 76 people, the sampling technique in this study used a census technique which made the entire population a sample of 76 people. The results of this research show that organizational culture has a significant effect on job satisfaction, Competency has no significant effect on job satisfaction, Motivation has no significant effect on job satisfaction, Organizational culture has no significant effect on performance, Competency has no significant effect on performance and Motivation does not have a significant effect on performance, and job satisfaction does not have a significant effect on performance

Keywords: *Organizational Culture, Competency, Motivation, Job Satisfaction, Performance.*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI GURU TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU ASN PADA TINGKAT SMA NEGERI KECAMATAN
TUAH MADANI DAN KECAMATAN BINA WIDYA DI KOTA PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya, adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN yang di SMAN kecamatan Tuah Madani dan Bina Widya yang berjumlah 76 orang, adapun teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 76 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Dan Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam era globalisasi karena visi pendidikan sekarang lebih ditekankan pada pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, ia dituntut untuk mengenal tempat bekerjanya itu. Pemahaman tentang apa yang terjadi di sekolah akan banyak membantu mereka memper lancar tugasnya sebagai pengelola langsung proses belajar mengajar. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mampu bersaing secara lokal maupun global. Kualitas sumber daya manusia yang unggul juga berperan dalam kemajuan ekonomi suatu negara, negara yang maju selalu fokus terhadap kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas pendidikan. Indonesia sebagai negara yang mempunyai cita-cita untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, juga mempunyai perhatian yang lebih terhadap kualitas pendidikan, salah satu yang dilakukan adalah dengan mengeluarkan kebijakan peningkatan anggaran dalam bidang pendidikan, yaitu 20% dari total Anggaran Pendapatan Belanja Negara setiap tahunnya. Akan tetapi pada saat ini kualitas pendidikan di Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara lain. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia dipublikasikan oleh *U.S. News & World Report* pada tahun 2021 yang mengumumkan bahwa sistem pendidikan Indonesia menempati peringkat ke 55 dari 73 negara yang ikut dalam penilaian (Aisyah 2021).

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

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Maka dari itu tugas berat seorang guru hanya bisa dilakukan oleh guru yang berkompotensi, sedangkan guru yang tidak memiliki kompetensi akan kesulitan dalam mengembangkan pekerjaanya. Sebagai pendidik profesional, guru tentu wajib memiliki kompetensi, yakni seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionlnya (UU RI N0.14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 10). Kompetensi yang dimiliki oleh guru bukan sebatas pengetahuan tentang tugas profesionalnya saja seperti hanya tahu tentang cara-cara mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, tetapi pengetahuan itu tidak dijiwai dan tidak di diterapkan oleh guru secara konsekuen,konsisten, dan terampil maka hal ini tentu percuma saja bagi guru memiliki pengetahuan tersebut kalau tidak mewujudkan dalam tindakan sehingga tidak memberikan makna dan manfaat bagi pelaksanaan pendidikan secara nyata. Jadi, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sejatinya adalah kompetensi yang secara utuh menunjukkan penguasaan aspek pengetahuan,keterampilan, dan perilaku yang didalamnya terdapat unsur kesadaran, motivasi, dan tanggung jawab bertindak secara integratif dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Kualifikasi tingkat pendidikan minimal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru, dengan tingkat pendidikan yang tinggi guru sudah tentu akan menguasai kompetensinya. Kualitas guru dapat dibuktikan dengan kinerja guru. Guru yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Setiap sekolah dituntut untuk meningkatkan kinerja guru secara berkesinambungan sebagai penyelenggara pendidikan. Sekolah yang berstatus Negeri diwajibkan untuk melakukan penilaian kinerja guru melalui pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Sedangkan sekolah swasta menilai kinerja guru dengan membuat *Standar Operating Procedure* (SOP) tentang penilaian kinerja guru dengan menetapkan *Key Performance Indicator* (KPI) sesuai dengan kebutuhan organisasinya masing-masing.

Di Kota Pekanbaru tepatnya di Kecamatan Tuah Madani yaitu SMA Negeri yaitu SMAN 15 Pekanbaru dengan jumlah guru ASN 34 orang dan di dan dan Kecamatan Bina Widya SMAN 12 Pekanbaru 42 orang. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri yang berada di Kecamatan tuah Madani dan dan dan Kecamatan Bina Widya Kota Pekanbaru selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan evaluasi terhadap nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap tahun. Nilai SKP guru SMA Negeri di

Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Pekanbaru rata-rata dalam 3 tahun terakhir sudah dalam kategori baik dan amat baik (nilai >90) sesuai dengan harapan pemerintah. Nilai kinerja guru ASN pada SMA Negeri di Kecamatan Tuah Madani Pekanbaru dan dan dan Kecamatan Bina Widya cenderung meningkat dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Pada tahun 2022 nilai rata-rata kinerja guru tertinggi, yaitu 106 kemudian secara terus menerus mengalami peningkatan dan tahun 2020 mencapai nilai terendah yaitu 87.

Data penilaian kinerja guru ASN SMAN 15 Pekanbaru, diperoleh dari SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) merupakan beban yang harus dicapai oleh guru ASN yang mengemban tugas tambahan lain dalam jangka waktu satu tahun. Sasaran kinerja pegawai disusun berdasarkan beban kerja selama satu tahun. Tugas tambahan meliputi : kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium/bengkel, dan ketua pelatihan program keahlian/program studi. Adapun tujuan SKP adalah membentuk guru yang profesional, tanggung jawab, jujur, dan adil dalam mengemban tugas sebagai seorang pegawai negeri sipil/ASN. Fungsi dari SKP adalah sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja guru, kepala sekolah, dan guru dengan tambahan tugas lain dalam rangka pembinaan profesi oleh pejabat yang berkepentingan. Hasil yang diperoleh dari SKP, nantinya akan diakumulasikan dengan perilaku guru di lingkungan sekolah untuk kemudian dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan karir, pengangkatan, penempatan, penghargaan, dan disiplin. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) diatur dalam PP No.30 Tahun 2019.

Robbins, (2011) menyatakan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinankeyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner & Kinicki, 2014; Sutrisno, 2010). Disadari bahwa budaya organisasi merupakan faktor pendorong kepuasan kerja dan kinerja guru di SMA Negeri Tuah Madani Pekanbaru, tetapi faktanya belum diimplementasikan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai diidentifikasi sebagai akibat kepemimpinan yang tidak konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai budaya yang telah disepakati seperti kebersamaan dan persamaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (P. Amanda et al., 2017), (Jamaluddin et al., 2017), dan (Rifdah Abadiyah, 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. sedangkan dalam penelitian (Widya paramita 2013), (Dewi Kartika sari, 2018) dan (Satyawati, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Motivasi kerja bagi pegawai merupakan sesuatu yang harus optimal, baik dalam meningkatkan kreativitas kerjanya, dan terlebih meningkatkan kinerja, juga termasuk bagaimana visi dan misi organisasi dapat dicapai. Bagi seorang guru, diharapkan faktor internal dalam dirinya, seperti motivasi ini sangat besar perannya dalam menggerakkan dirinya untuk berprestasi, dan berafiliasi, sehingga menjadikannya sebagai faktor penting dalam mendukung kerjanya, baik meningkatkan kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, apalagi kompetensi profesional. Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya (Uno, 2010:3). Dilihat dari tingkah laku ini berupa tindakan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja tiap guru pasti berbeda-beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berpengaruh terhadap hasil dari kinerja guru. Apabila guru memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, tentu saja dalam pekerjaannya akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin secara efisien dan efektif. Hal ini sesuai dengan penelitian (Singh, S.K., dan Viviek Tiwari, 2011), (Kurniawan, 2019) dan (Permanasari, 2019) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. sedangkan pada penelitian (Salem, Rizwan, dkk, 2010) menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spiritual. Menurut Narimawati (2006) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012). Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing. Hal ini sesuai dengan penelitian (Deswarta, 2017), (Aprilliansyah Dadang Pramana, 2020) dan (Sriutami Ni Ketut, Mendra, 2021) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Sedangkan pada

penelitian (Maizar, 2017) dan (Iriani, 2016) menyatakan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMA Negeri Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Di Kota Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2006:94) yang menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu”. Hadari Nawawi, (2006) mengartikan kinerja sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. 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).

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009 terdapat beberapa indikator kinerja guru sebagai berikut : (1) Pedagogik, yaitu Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (2) Kepribadian, yaitu kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (3) Sosial, yaitu kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (4) Profesional, yaitu Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Robin & Judge, 2013). Kepuasan kerja menurut (Locke, 1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku. Perasaan (afektif) positif menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan atas apa yang ada dalam hati seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukannya baik secara individu maupun bersama. Kognitif (*sensation, perception, conception*) sebagaimana (Locke, 1969) menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipersepsikan (*perception*) dan apa yang dipikirkan (*conception*). Hasibuan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan (Wahyuniardi et al., 2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Gabriella, 2021).

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru ASN di SMANegeri 15 Pekanbaru.

Budaya Organisasi

Umar (2010) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Suharsono (2012) “menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun seberapa besar tidak disadarinya”. Sedangkan Darmawan (2013) “mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”.

Robbins, (2011) menyatakan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rifdah Abadiyah, 2016) bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Indajang, 2020).

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru ASN di SMA Negeri 15 Pekanbaru.

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para pegawai, semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat pula budaya organisasinya. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (P. Amanda et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian (Jamaluddin et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja guru (Indajang, 2020).

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru ASN di SMA Negeri 15 Pekanbaru.

Kompetensi

Kompetensi dari kata dasarnya adalah kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002 kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi adalah kemampuan manusia yang merupakan perpaduan antara keterampilan pribadi, ilmiah, teknis, sosial dan spiritual. Kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki guru mulai dari tingkat pra sekolah, tingkat dasar, dan tingkat menengah dapat dikategorikan pada dua kategori; kompetensi umum dan kompetensi khusus. Kompetensi umum adalah kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki oleh setiap guru pada setiap jenjang pendidikan. Sedangkan kompetensi khusus adalah kemampuan dan keahlian yang harus dimiliki secara khusus oleh tenaga pendidik tertentu sesuai dengan jenjang dan jenis pendidikan yang ditekuni (Kunandar, 2008).

Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012:356). Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deswarta, 2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Aprilliansyah Dadang Pramana, 2020) bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru (Ardi, 2022).

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Guru ASN di SMA Negeri 15 Pekanbaru.

Kompetensi secara harafiah berasal dari competence yang berarti kemampuan, wewenang, dan kecakapan, dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku dan ketrampilan yang baik. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sriutami Ni Ketut, Mendra, 2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru (Ardi, 2022).

H5 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru ASN di SMA Negeri 15 Pekanbaru.

Motivasi

Menurut Samsudin (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

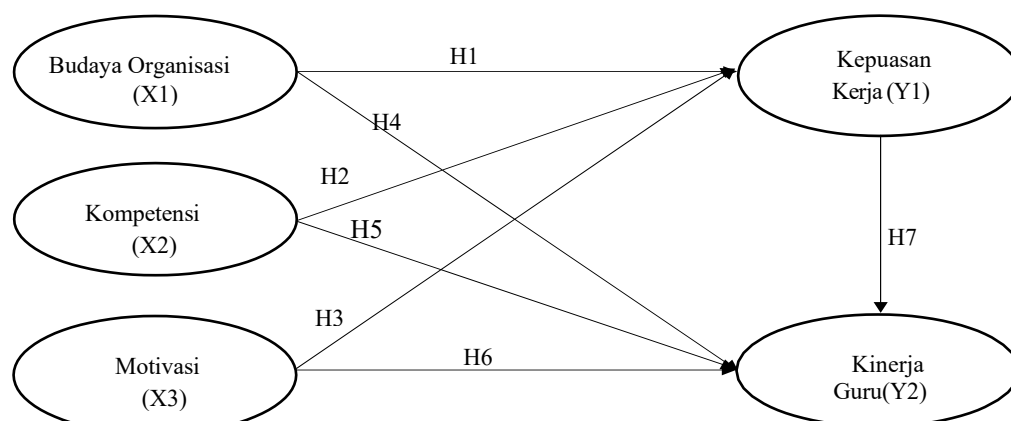
Menurut Sunyoto (2015), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”: (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. (3). Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008). Adapun Robbins dalam Hasibuan (2008), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Singh, S.K., dan Viviek Tiwari, 2011) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Gabriella, 2021)

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Guru ASN di SMANegeri 15 Pekanbaru.

Motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2019; Permanasari, 2019) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Gabriella, 2021).

H6 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru ASN di SMA Negeri 15 Pekanbaru.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN di SMA Negeri 12 dan SMA Negeri 15 di kota Pekanbaru dengan jumlah sampel berjumlah 76 (tujuh puluh enam) responden dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus.

Teknik Analisis Data

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 responden, tingkat pendidikan dan tempat sekolah mengajar. (2) Analisis tanggapan responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Analisis SEM PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali 7 dan Latan 2015). (4) Uji R Square, koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Untuk membantu pengolahan persamaan struktural digunakan Smart PLS. Adapun tahapan analisis persamaan struktural adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan model berdasarkan teori, Model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis. (2) Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural. (3) Evaluasi Model dalam PLS-SEM, evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukuran (measurement model) dan evaluasi inner model atau model struktural (structural measurement). (4) Uji Hipotesis, Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka akan dilanjutkan dengan melakukan metode bootstrapping pada SmartPLS. Metode bootstrapping adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n. Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah nilai signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar. Kriteria pengujian hipotesis: (a) P-values $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (b) P-values $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Adapun profil responden pada penelitian ini bisa dilihat dari Tabel 5. Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru Asn pada tingkat SMA Negeri yaitu SMA Negeri yang ada di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya Di Kota Pekanbaru adalah sebanyak 76 orang guru ASN.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Persentase
Usia	23 – 29 Tahun	7%
	30 – 36 Tahun	17%
	37 – 42 Tahun	16%
	43 – 49 Tahun	25%
	50 – 58 Tahun	35%
Total		100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22%
	Perempuan	78%
Total		100%
Masa Kerja	1 – 5 Tahun	8%
	5 – 10 Tahun	12%
	11 – 15 Tahun	20%
	> 15 Tahun	60%
Total		100%
Gaji/Upah	2.500.000 – 3.000.000	20%

	3.000.000 – 3.500.000	8%
	3.600.000 – 4.000.000	21%
	>4.000.000	51%
Total		100%

Sumber : Olahan data 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas maka dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini yang Guru-Guru SMA di Kecamatan Tuah Madani yang berjumlah 76 orang sampel di dominasi oleh sampel dengan rentang usia 50 – 58 tahun dengan persentase sebesar 35% ini menunjukkan jika bahwa guru SMA di Kecamatan Tuah Madani di dominasi oleh guru senior yang memiliki pengalaman mengajar sudah begitu baik dan lama. Dan untuk responden dengan dengan rentang usia paling sedikit dalam sampel penelitian ini adalah dengan rentan usia 23-29 tahun dengan jumlah persentase sebesar tujuh persen ini menunjukkan jika guru SMA pada kecamatan Bina Widya perlu dilakukan regenerasi secara bertahap. Diikuti dengan responden yang di dominasi oleh sampel Perempuan dengan jumlah persentase sebesar 78% ini menunjukkan jika bahwa guru SMA di Kecamatan Tuah Madani di dominasi Perempuan yang lebih punya rasa sabar dan penyayang dalam mengajar. Dan untuk responden laki-laki pada guru SMA di Kecamatan BinaWidya berjumlah 22% . Selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja di dominasi oleh guru dengan masa kerja lebih dari 15 tahun hal ini sejalan dengan usia para guru yang sudah diatas 50 tahun dengan rekam jejak dan jenjang karir yang sudah sangat begitu lama, sementara guru dengan masa kerja 1-5 tahun merupakan guru dengan persentase paling sedikit di kecamatan tuah madani. Dan yang terakhir adalah karakteristik responden berdasarkan gaji/upah yang di dominasi oleh guru gaji > 4.000.000 hal ini dikarenakan peneltiian ini adalah menggunkana guru ASN yang sudah memiliki dengan standar upah di kota pekanbaru, sementara guru dengan upaah 3.1- 3.5 juta merupakan guru dengan gaji persenatse yang paling rendah pada guru di kecamatan tuah madani.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation ($>0,3$)	Average Variance Extracted (AVE) ($> 0,5$)	Keterangan	Cronbach's Alpha (α) ($> 0,7$)	Composite Reliability (CR) ($> 0,7$)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1.1	0.529	0,667	Valid	0,875	0.887	Reliabel
	X1.1.2	0.529		Valid			Reliabel
	X1.2.1	0.598		Valid			Reliabel
	X1.2.2	0.598		Valid			Reliabel
	X1.3.1	0.579		Valid			Reliabel
	X1.3.2	0.579		Valid			Reliabel
	X1.4.1	0.540		Valid			Reliabel
	X1.4.2	0.540		Valid			Reliabel
	X1.5.1	0.631		Valid			Reliabel
	X1.5.2	0.631		Valid			Reliabel
Kompetensi (X2)	X2.1.1	0.975	0,726	Valid	0,874	0.887	Reliabel
	X2.1.2	0.975		Valid			Reliabel
	X2.2.1	0.532		Valid			Reliabel
	X2.2.2	0.532		Valid			Reliabel
Motivasi (X3)	X3.1.1	0.785	0,742	Valid	0,827	0.870	Reliabel
	X3.1.2	0.771		Valid			Reliabel
	X3.1.3	0.647		Valid			Reliabel
	X3.2.1	0.690		Valid			Reliabel
	X3.2.2	0.690		Valid			Reliabel
	X3.3.1	0.669		Valid			Reliabel
	X3.3.2	0.810		Valid			Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	X3.3.3	0.609	0,731	Valid	0.908	0,912	Reliabel
	Y1.1.1	0.574		Valid			Reliabel
	Y1.1.2	0.500		Valid			Reliabel

	Y1.2.1	0.640		Valid			Reliabel
	Y1.2.2	0.640		Valid			Reliabel
	Y1.3.1	0.530		Valid			Reliabel
	Y1.3.2	0.530		Valid			Reliabel
	Y1.4.1	0.510		Valid			Reliabel
	Y1.4.2	0.510		Valid			Reliabel
	Y2.1.1	0.392		Valid			Reliabel
	Y2.1.2	0.651		Valid			Reliabel
	Y2.1.3	0.594		Valid			Reliabel
Kinerja Guru (Y2)	Y2.2.1	0.579	0,742	Valid	0.895	0,902	Reliabel
	Y2.2.2	0.579		Valid			Reliabel
	Y2.3.1	0.565		Valid			Reliabel
	Y2.3.2	0.656		Valid			Reliabel
	Y2.3.3	0.559		Valid			Reliabel

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa data penelitian dinyatakan valid karena nilai CITC berada di atas 0,3 dan nilai AVE berada diatas 0,5. Disamping itu data penelitian juga dikatakan reliabel dimana nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 dan nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 sehingga data penelitian dikatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	pengaruh	Multikolinieritas		Koefisien Determinasi	
		VIF	Keterangan	R Square Adjusted	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Guru	3.071	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.542	Moderat
Motivasi (X3)		3.225	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kompetensi (X2)		2.720	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Budaya Organisasi (X1)		4.717	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja	3.068	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.661	Moderat
Kompetensi (X2)		2.695	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Budaya Organisasi (X1)		3.775	Tidak Terjadi Multikolinearitas		

Sumber: Data Olahan 2023

Dari tabel 4 terlihat bahwa nilai VIF dari lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil Uji koefisien determinasi atau R square yang ditampilkan pada tabel 8 terlihat angka R Square adalah 0,542 yang berarti 52,4% variasi dari tingkat kinerja guru di Kecamatan Tuah Madani dan Kecamatan Bina Widya dapat dijelaskan oleh variabel dari budaya organisasi, kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. untuk kepuasan kerja R Square adalah 0,661 yang berarti 66,1% tingkat kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel dari budaya organisasi, kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dalam Uji Hipotesis akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel independen terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, dan Y yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Budaya Organisasi ->	0,554	0,548	0,156	3.543	0,000	Signifikan

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepuasan Kerja						
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,089	0,100	0,127	0.699	0,484	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,227	0,227	0,149	1.523	0,128	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja Guru	0,224	0,239	0,181	1.235	0,217	Tidak Signifikan
Kompetensi -> Kinerja Guru	0,288	0,257	0,194	1.481	0,139	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kinerja Guru	0,190	0,215	0,177	1.072	0,284	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja-> Kinerja Guru	0,129	0,126	0,172	0.750	0,484	Tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan 2023

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakter ataupun prinsip yang dibangun oleh sebuah kelompok ataupun organisasi bertujuan untuk membedakan kelompoknya dengan kelompok yang lain, selain itu budaya organisasi juga mampumenjadi instrumen untuk mengatur perilaku organisasi sesuai dengan prinsip yang sudah dibangun. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMA Kecamatan Tuah Madani. Hal ini menunjukkan jika H_1 dalam penelitian ini yaitu “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*” diterima. Budaya yang dibangun oleh sekolah SMA Negeri yang ada di Kecamatan Tuah Madani sudah baik, sebagai salah satu institusi dalam proses belajar mengajar budaya komunikasi yang transparan serta baik perlu dilakukan untuk menjaga rasa harmonis antar sesama guru, keharmonisan tersebut menjadikan rasa tenang Bahagia dan puas bagi para guru yang ada di SMA Negeri Kecamatan Tuah Madani, Hal ini sejalan dengan tanggapan guru-guru SMAN yang ada di Kecamatan Tuah Madani pada variable budaya organisasi yang menyatakan jika budaya dalam berkomunikasi sudah sangat baik, Budaya yang di bangun berupa yaitu jika menyelesaikan kesalahpahaman antar rekan guru melalui musyawarah yang di mediasi kepala sekolah, hal tersebut yang menjadikan komunikasi antar guru selaluharmonis yang menciptakan kepuasan kerja. Hal tersebut menjadikan Budaya Organisasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja.

Penelitian yang terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Rifdah Abadiyah, (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Widya, (2013) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk dapat menyelesaikan sesuatu, hal tersebut menjadikan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai hal tersebut menjadikan penempatan bidang kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMAN Di Kecamatan Tuah Madani. hal ini menunjukkan jika H_2 dalam penelitian ini yaitu “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja*” ditolak. SMA Negeri di Kecamatan Tuah Madani di dominasi oleh para guru yang memiliki usia diatas 50 tahun, hal tersebut terlihat jelas pada gambar karakteristik responden berdasarkan usia. Usia yang hampir memasuki masa pensiun menjadikan guru-guru yang ada di Kecamatan Tuah Madani, tidak begitu focus dalam mengembangkan kompetensi yang ada, focus lain guru guru dalam Menyusun karirkedepannya lebih di prioritaskan seperti memulai usaha setelah pensiun dan menikmati masa masa pensiun bersama keluarga tercinta. Lebh menjadi hal yang terfikirkan oleh para guru, hal tersebut menjadikan pengembangan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan atmosfer bekerjadan mengajar dengan masa kerja yang sudah lebih dari 15 tahun memiliki kesan yang hampir serupa. Interaksi antar teman dan pengajaran kepada anak anak lebih utama dalam membentuk kepuasan bagi guru guru dalam mengajar.

Penelitian yang terkait pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh iriani (2016) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Kompetensi terhadap kepuasan kerja hal ini sejalan

dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Deswarta, (2017) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang merupakan pemicu seseorang dalam melakukan suatu hal, baik secara internal diri maupun eksternal ataupun lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMAN di Kecamatan Tuah Madani. Hal ini menunjukkan jika H_3 dalam penelitian ini yaitu "*Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja*" ditolak. SMAN di Kecamatan tuah Madani adalah sekolah dengan jumlah guru yang mengajar dengan masa kerja di dominasi oleh guru yang sudah memiliki masa kerja diatas 15 tahun, hal tersebut menjadikan telah banyak berbagai peristiwa yang telah dilalui yang menjadi pengalaman untuk guru-guru yang ada di SMAN Kecamatan Tuah Madani, termasuk peristiwa dan pola motivasi yang di terapkan di sekolah. Arahan Kepala Sekolah dan lain hal hal cara cara yang di gunakan untuk memotivasi dianggap sudah hal biasa dirasakan menjadikan sulit tercipta kepuasan dari pola pola motivasi seperti berikut. Guru guru senior sudah membuktikan konsistensi menjadi guru selama lebih dari 15 tahun menjadi guru di arasa tidak begitu penting di motivasi dalam menciptakan kepuasan kerja. Hal tersebut menjadikan motivasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang terkait pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Salemem, Rizwan, dkk, (2010) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Singh, S.K., dan Viviek Tiwari, (2011) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakter ataupun prinsip yang dibangun oleh sebuah kelompok ataupun organisasi bertujuan untuk membedakan kelompoknya dengan kelompok yang lain, selain itu budaya organisasi juga mampu menjadi instrumen untuk mengatur perilaku organisasi sesuai dengan prinsip yang sudah dibangun. Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMAN Kecamatan Tuah Madani. Hal ini menunjukkan jika H_4 dalam penelitian ini yaitu "*Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja*" ditolak. Budaya sekolah SMAN yang ada di Kota Pekanbaru yang cenderung sama hal tersebut mengakibatkan dimanapun guru-guru ditugaskan berdasarkan SK yang telah di tetapkan merasakan pola dan budaya yang hampir serupa, mungkin hal tersebut akan terasa tantangan jika dirasakan oleh guru-guru muda, namun guru yang ada di SMAN Kecamatan Tuah Madani, di dominasi oleh guru yang sudah memiliki masa kerja diatas 15 tahun serta berumur diatas 50 tahun ini menunjukkan budaya dirasakan Ketika awal menjadi seorang guru hingga saat ini, dimana pun tugas guru-guru ditempatkan dikarenakan demografi di wilayah Kota Pekanbaru yang sama dimanapun kecamatannya. Hal lain yang menjadi faktor tidak berpengaruhnya budaya organisasi adalah kemampuan guru yang sulit melakukan inovasi budaya serta kemampuan dikarenakan faktor usia para guru yang sudah diatas 50 tahun hal ini pertegas pernyataan "*saya selalu melakukan inovasi terhadap pekerjaan yang di bebaskan*" ini menunjukkan Hal tersebut yang menjadikan Budaya organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru guru yang ada di Kecamatan Tuah Madani.

Penelitian yang terkait pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja telah dilakukan oleh Satyawati Ni Made Ria, (2014) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh P. Amanda et al., (2017) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Guru-guru di Kecamatan Tuah Madani. hal ini menunjukkan jika H_5 dalam penelitian ini yaitu "*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja*" ditolak. Pada umumnya kompetensi akan selalu sangat keterkaitan terhadap kinerja namun pada penelitian ini kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan hal tersebut di sebabkan karena guru-guru di Kecamatan Tuah Madani lebih mengandalkan intuisi pengalaman dalam menjalankan kinerja, dengan bekal masa kerja yang sudah lebih dari 15 tahun. Hal tersebut menjadikan kompetensi merupakan hal tidak menjadi pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja bagi guru guru yang ada di SMAN Kecamatan Tuah Madani.

Penelitian yang terkait pengaruh Kompetensi terhadap kinerja telah dilakukan oleh Maizar, (2017) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Kompetensi terhadap kinerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sriutami & Mendra (2021) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di Kecamatan Tuah Mdani. Hal ini menunjukkan jika H_6 dalam penelitian ini yaitu “Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja” ditolak. Motivasi yang merupakan dorongan untuk melakukan suatu hal namun pada penelitian ini motivasi tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja dikarenakan didominasi pegawai yang memiliki masa kerja > 15 tahun sehingga motivasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Yang hampir menapaki masa purna tugas sehingga motivasi tidak berfokus pada kinerja namun berorientasi padahal hal lain di luar mengajar seperti berkumpul dengan keluarga ataupun menapakikarir yang berbeda menjelang masa pensiun sebagai seorang guru. Hal tersebut yang menjadikan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang terkait pengaruh Motivasi terhadap Kinerja telah dilakukan oleh Susanti et al., (2021) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan Motivasi terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Prayekti & Ar Rasyid Muhammad Fadhil, (2022) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian pada uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan jika variable kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada guru di Kecamatan Tuah Madani. hal ini menunjukkan jika H_7 dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja” ditolak. Kepuasan kerja pada penelitian ini tidak mampu mempengaruhi kinerja para Guru SMAN di Kecamatan Tuah Madani, ini disebabkan rendahnya hasil uji model statistic pada variable kinerja, hal lain yang menjadi faktor kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja adalah masa kerja yang sudah lama rata-rata diatas 15 tahun menjadikan rutinitas pekerjaan yang selalu dilakukan menjadi factor lumrah dan tidak menimbulkan rasa puas terhadap apa yang dikerjakan hanya menjadikan kerja sebagai kewajiban yang harus diselesaikan setiap harinya, namun dalam hal ini ketertarikan terhadap apa yang dikerjakan menjadi factor kuat kepuasan tidak mampu mempengaruhi kinerja, dikarenakan para guru yang selalu mencoba hal hal yang inovatif menjadikan hal tersebut tidak pernah menjadikan para guru puas terhadap apa yang dikerjakan selama selama mengajar terutama mengajar di SMAN Kecamatan Tuah Madani. hal tersebut menjadikan kepuasan kerja menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru di Kecamatan Tuah Madani.

Penelitian yang terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh Ratnasari et al. (2021) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja hal ini sejalan dengan hasil pada penelitian ini. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al. (2020) memiliki hasil penelitian yang tidak sejalan dimana kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut : 1). Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2). Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4). Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. 5). Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 6). Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 7). Kepuasan Kerja tidak Berpengaruh signifikan terhadap guru . Ada beberapa saran yang perlu disampaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut : 1). Bagi Guru di Kecamatan Tuah Madani, Peningkatan budaya organisasi tetap perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja dan kepuasan bagi para guru, mulai dari budaya untuk membiasakan berkomunikasi secara terbuka, serta menyelesaikan masalah perihal pekerjaan, dan membentuk budaya yang saling sapa antar sesama rekan kerja agar budaya yang ada semakin dapat meningkatkan kepuasan bagi para pegawai. 2). Bagi Peneliti selanjutnya, Disarankan bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama, dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilansampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh variabel independent dan dependent lebih terukur, lebih kuat dan lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

A.F Stoner James, DKK.1996, Manajemen, Edisi Indonesia, penerbit PT.Prehalindo, Jakarta

- Badrianto Yuan, DKK 2023, Pengantar Bisnis: Memenangkan Persaingan Kompetitif Bisnis, Penerbit CV Media Sains Indonesia.
- PP No.30 Tahun 2019. Tentang Penilaian Kinerja PNS. Jakarta
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26..
- Werang, Basilius Redan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke. *Jurnal. Merauke: Universitas Musamus Merauke Papua*. No. 1, hal. 128-137.
- Hamali, A., & Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta: PT Buku Seru
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257
- Pala'ngan, A. Y. (2020). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah xyz. Universitas Pelita Harapan.
- Ratnasari, S. langgeng. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*
- Agung AWS Waspodo, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramitha, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol.4, No. 1, 2013:97-115.
- Narimawati, Umi. 2006. *Pengaruh Kesesuaian Individu Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar*. *Jurnal Trikonomika FE UNPAS* vol 5, no1:63-80.
- Munandar, Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Abadiyah, Rifdah. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Di Surabaya." *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* 2(1):49–66
- Deswarta. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta* Vol. 3. P. 33.
- Dadang Pramana Aprilliansyah, Idham Cholid. 2020. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, Vol 2, No. 1
- Justisia Iriani Rudlia (2016), Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangehe, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4 ,No.3, 2016: 257-268.
- Maizar, Jon. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat." *Jurnal EKOBISTEK* 6(2):218–39.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Greenberg, J dan Baron, RA, 2003, *Behaviour in Organizations*, Eight Edition, Prentice Hall, New Delhi
- Gibson, James, L et al, 1996, "Organizations : perilaku, struktur dan proses, Edisi, 8 Jilid, 1 dan 2, Bina Pura, Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2009 "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan IX Jilid IBPFE UGM, Yogyakarta
- Handyaningrat, 1985 *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Nurbaya, Sitti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri*
- 4.0. Makassar: Nas Media Pustak
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung
- Syafri, Wirman. dan Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang : IPDN PRESS
- Meyta Indraswari. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Suparlan. (2006). Guru Sebagai Profesi. Yogyakarta : Hikayat.