

**THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK SATISFACTION AND PERFORMANCE OF TEACHERS AT SMK NEGERI PEKANBARU**

**Rizaldi Putra<sup>1</sup>, Nyoto<sup>2</sup>, Suyono<sup>3</sup>, Evi Wulandari<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3&4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Email:rizaldi.putra@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id<sup>1\*</sup>, nyoto@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id<sup>2</sup>,

suyono@lecturer.pelitaIndonesia.ac.id<sup>3</sup> dan eviwulandari465@yahoo.co.id<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the influence of motivation, training, organizational culture, organizational commitment into job satisfaction and working performance in SMK Negeri Pekanbaru. Data collection techniques is by transferring questionnaires and data from teachers. The population in this study were teachers in SMK Negeri Pekanbaru with 206 number of partisipants. Data analysis techniques is using Structural Equation Modeling (SEM). The results showed motivation had significant influence into job satisfaction and working performance, training had no significant influence into job satisfaction and working performance, organizational culture had significant influence into job satisfaction and working performance, organizational commitment had no significant influence into job satisfaction and working performance and work satisfaction had significant influence into working performance.*

**Keywords:** *Motivation, Training, Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Working Performance.*

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI KOTA PEKANBARU**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket dan data guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri Kota Pekanbaru dengan jumlah sampel 206 orang. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sebagai salah satu lembaga pendidikan juga perlu diupayakan peningkatan kualitasnya agar mampu berkontribusi melahirkan tenaga kerja yang 'fresh' dan siap diterjunkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bugar. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik siap untuk bekerja dalam bidang tertentu. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) terdapat banyak sekali Program Keahlian. SMK Negeri Kota Pekanbaru sebagai Pusat Pendidikan Kejuruan Terpadu yang merupakan contoh bagi aktifitas pemerintah lainnya, oleh karena itu kinerja menjadi faktor penting dalam menjalankan fungsinya sebagai penggerak dari kegiatan – kegiatan pemerintah yang melahirkan siswa-siswa yang berkompeten dalam bidang akademik maupun non akademik yang dipersiapkan tidak hanya untuk melanjutkan perguruan tinggi melainkan siswa-siswa yang memiliki jiwa entrepreneur siap bekerja maupun membuka lapangan pekerjaan.

**Tabel 1. Data Capaian Hasil Ujian Nasional SMK Negeri Di Kota Pekanbaru tahun Pelajaran 2014/2015 - 2017/2018**

No	Nama Satuan Pendidikan	Rerata Nilai			
		2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
1	SMK Negeri 2 Pekanbaru	68,26	63,16	59,49	50,07
2	SMK Negeri 4 Pekanbaru	59,14	61,59	54,49	47,59
3	SMK Negeri 5 Pekanbaru	61,5	59,78	56,89	45,62
	Jumlah	188,90	184,53	170,87	143,28
	Rata-rata 3 SMK	62,97	61,51	56,96	47,76
	Rata-rata SMK Negeri Se- Pekanbaru	62,86	63,93	60,30	51,53
	Rata-rata SMK Negeri Se-Indonesia	66,14	59,33	55,54	46,96

Sumber : <https://puspendik.kemdikbud.go.id/hasil-un/2019>

Berdasarkan data tabel 1 hasil capaian Ujian Nasional 3 (tiga) SMK Negeri di Kota Pekanbaru mengalami penurunan. TP. 2014/2015 dengan rata-rata 62,97, TP.2015/2016 rata-rata 61,51 pada tahun selanjutnya TP. 2016/2017 56,96 TP.2017/2018 mengalami penurunan rata-rata Ujian Nasional 47,76, pada rata-rata nilai Ujian Nasional SMK Negeri se Kota Pekanbaru juga mengalami hal yang serupa terkecuali pada TP. 2015/2016 yang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, sedangkan untuk rata-rata nilai Ujian Nasional SMK Negeri se Indonesia mengalami hal yang sama yaitu penurunan nilai rata-rata Ujian Nasional setiap tahunnya. Hal ini merupakan salah satu fenomena kinerja guru yang mengalami penurunan. Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru kurang termotivasi, kurang berkomitmen dalam berkompetensi untuk mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi Ujian Nasional apalagi dengan adanya Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) dengan soal berdaya nalar tinggi “ High Order Thingking Skills” (HOTS). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru diantaranya adalah faktor motivasi, pelatihan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebut kandiatas, permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan apakah motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi kinerja guru.

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dibuat tujuan penelitian ini yaitu mengetahui dan menganalisis motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru.

## Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu bagi SMK Negeri Kota Pekanbaru, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru. Sedangkan bagi akademisi dan

peneliti dapat memberikan kontribusi pemikiran, referensi penelitian-penelitian yang sejenis untuk pengembangan literatur secara empiris mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana (Tohidi & Jabbari, 2012). Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana (Shaheen, Perveen, Noshaba, & Malikz, 2013). Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Gokce, 2010).

### **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja (Danish & Usman, 2010).

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan kualitas karakter, keahlian dan kemampuan guru untuk mencapai tujuan organisasi (Maria Liakopoulou, 2011).

### **Indikator Pelatihan**

Indikator pelatihan adalah materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan (Jain, 2014).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya (Odor, 2018).

### **Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi adalah inovasi, mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas (Wambui & L., 2018).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Adekola, 2012).

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative (Karakus & Aslan, 2009).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi atau penilaian karyawan atas baik atau tidaknya sebuah pekerjaan berdasarkan hal-hal yang dinilai penting oleh karyawan (Gkolia, Belias, & Koustelios, 2014).

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja adalah pembayaran upah atau gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja (Tien, 2018).

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Ibad, 2018).

### **Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja guru adalah kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi (Arman, Thalib, & Manda, 2016).

## Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. Penelitian Terdahulu**

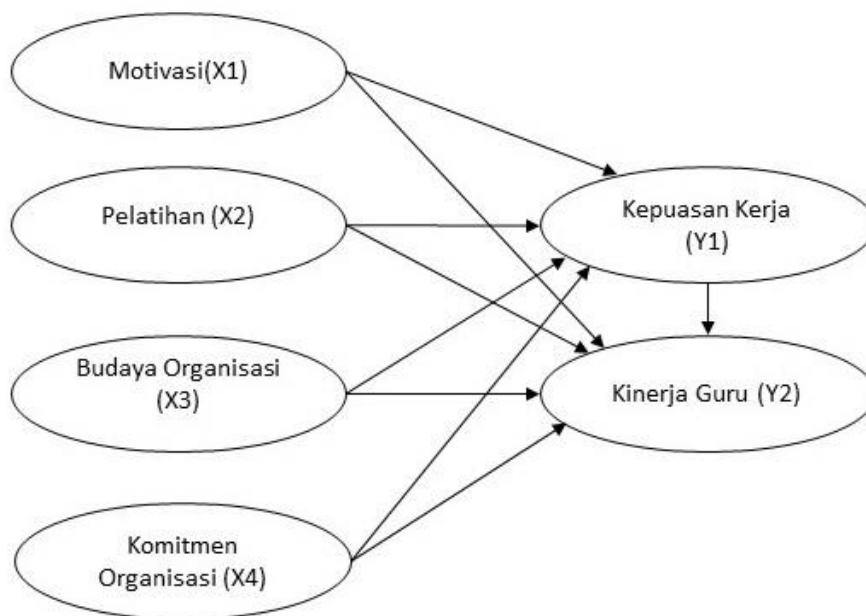
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1	Hamid Tohidi Mohammad dan Mehdi Jabbari (2012)	<i>The effects of motivation in education</i>	Dengan adanya motivasi di dalam diri tenaga pendidik kualitas kerja mengalami peningkatan.
2	Shabeena Shaheen, Nighat Perveen, Noshaba dan Sufiana K. Malikz (2013)	<i>Motivational Techniques for Effective Learning: A Meta Analysis</i>	Motivasi memiliki peranan penting di dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja guru.
3	FeyyatGokce (2010)	<i>Assessment of teacher motivation</i>	Dengan memiliki motivasi dan pengetahuan maka tenaga pengajar akan mendapatkan kemudahan di dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas.
4	Rizwan Qaiser Danish dan Ali Usman (2010)	<i>Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan</i>	Imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja meningkatkan motivasi didalam bekerja.
5	Maria Liakopoulou (2011)	<i>The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness?</i>	Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan akan meningkatkan kualitas pemahaman dan kemampuan evaluasi kerja guru.
6	Surbhi Jain (2016)	<i>Methods of Training Programmes Evaluation: A Review</i>	Materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan dapat meningkatkan kualitas pelatihan.
7	Hillary Odiakaose Odor (2018)	<i>Organisational Culture and Dynamics</i>	Budaya organisasi mempunyai peranan penting di dalam meningkatkan produktifitas.
8	Wambui, L. N & Gichanga L. (2018)	<i>Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment</i>	Inovasi, mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas menciptakan budaya organisasi.
9	Bola Adekola (2012)	<i>The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities</i>	Komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja sebuah organisasi.
10	Mehmet Karakus dan Battal Aslan	<i>Teachers' commitment focuses:</i>	Komitmen berkelanjutan pada profesi guru dinilai rendah karena sangat ditentukan oleh seberapa besar gaji yang didapatkan. Komitmen normative pada profesi guru dinilai tinggi. Komitmen

Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru (Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, dan Evi Wulandari)

	(2009)	<i>a three-dimensional view</i>	afektif pada profesi guru dinilai tinggi.
11	Aikaterini Gkolia, Dimitrios Belias dan Athanasios Koustelios (2014)	<i>Teacher's Job Satisfaction and Selfefficacy: A Review</i>	Kepuasan kerja meningkatkan motivasi guru di dalam mencapai gol dan target sekolah.
12	Tran Ngoc Tien (2018)	<i>Determinants of Job Satisfaction among Teachers in Vietnam</i>	Pembayaran upah atau gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik atau guru.
13	FareedaIbad (2018)	<i>Personality and Ability Traits of Teachers: Student Perceptions</i>	Kepribadian dan kemampuan peserta didik ditentukan berdasarkan pandangan mereka terhadap pendidik.
14	Arman, Syamsul Bachri Thalib, and Darman Manda (2016)	<i>The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia</i>	Kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi merupakan indikator dari kinerja guru.

Sumber: Jurnal Penelitian

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Adapun perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru

H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru

H4: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru

H5: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru  
 H6: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru  
 H7: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru  
 H8: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru  
 H9: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Pekanbaru

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Pekanbaru Jalan Pattimura, SMK Negeri 4 Pekanbaru Jalan Purwodadi dan SMK Negeri 5 Pekanbaru Jalan Yos Sudarso. Waktu penelitian dilakukan tahun 2019

### Populasi dan Sampel

Jumlah guru yang menjadi populasi dalam penelitian adalah 375 orang guru. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 206 responden.

### Jenis dan Sumber Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah penyebaran angket dan data sekunder di dalam penelitian ini adalah data guru.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel**

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<b>Motivasi (X1)</b>	Motivasi, adalah “dorongan bagiseorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.	1 Imbalan yang layak	Interval
		2 Kesempatan untuk promosi	
		3 Memperoleh pengakuan	
		4 Keamanan kerja	
<b>Pelatihan (X2)</b>	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.	1 Materi yang Dibutuhkan	Interval
		2 Metode yang Digunakan	
		3 Kemampuan Instruktur Pelatihan	
		4 Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran	
		5 Peserta Pelatihan	
		6 Evaluasi Pelatihan	
<b>Budaya organisasi (X3)</b>	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.	1 Inovasi dan mengambil risiko	Interval
		2 Perhatian dan rincian	
		3 Orientasi hasil	
		4 Orientasi manusia	
		5 Orientasi tim	

		6	Agresifitas	
		7	Stabilitas	
<b>Komitmen organisasional (X4)</b>	Komitmen Organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: 1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi 2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.	1	<i>Affective Commitment</i>	Interval
		2	<i>Continuance Commitment</i>	
		3	<i>Normative Commitment</i>	
<b>Kepuasan kerja (Y1)</b>	Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan.	1	Pembayaran seperti upah, gaji dan tunjangan tambahan	Interval
		2	Pekerjaan itu sendiri	
		3	Pengembangan karir	
		4	Pengawasan (Supervisi)	
		5	Kelompok Kerja	
		6	Kondisi kerja	
<b>Kinerja guru (Y2)</b>	Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan nya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.	1	Kualitas kerja	Interval
		2	Kecepatan / ketepatan kerja	
		3	Inisiatif dalam kerja	
		4	Kemampuan kerja	
		5	Komunikasi	

### Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristi kresponden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. Analisis karakteristik responden terdiri dari tingkat pendidikan, masa kerja, usia, dan jenis kelamin serta sertifikasi Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

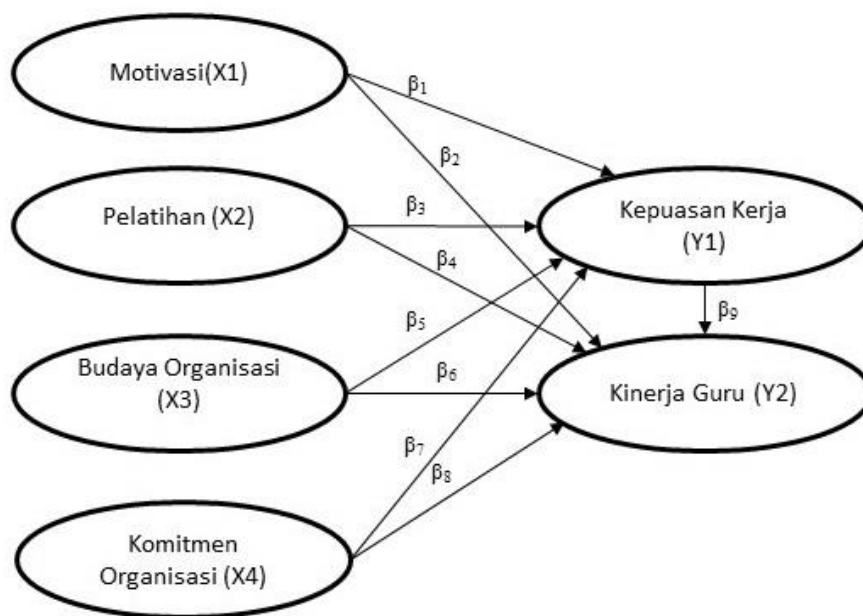
### Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya  $\geq 0,3$  (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### Analisis Persamaan Struktural



**Gambar 2. Diagram Jalur**

Dari diagram path pada Gambar 2 diatas, bisa diterjemahkan dalam bentuk fungsi atau persamaan, yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 \\ Y2 &= \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + \beta_8 X_4 + \beta_9 Y1 \end{aligned}$$

Y1, Y2 : Kepuasan Kerja, Kinerja Guru  
 X1, X2, X3, X4 : Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi  
 $\beta_1$  s/d  $\beta_9$  : Nilai Koefisien Regresi

### Menguji Analisis Jalur dalam Structural Equation Modeling

Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) (Ghozali, 2016).

Terdapat beberapa asumsi dasar untuk melakukan penelitian dengan metode *path analysis*: (1) Hubungan antar variabel harus bersifat linier. (2) Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah, tidak ada hubungan terbalik. (3) Variabel endogen minimal dalam skala interval. Instrument penelitian harus valid. (4) Menggunakan sampel probabilitas, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberi peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### Measurement Model Fit

Pendekatan untuk menilai measurement model adalah dengan mengukur composite reliability dan variance extracted untuk setiap konstruk. Reliability adalah ukuran *internal consistency indicator* suatu konstruk. Hasil reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkat reliability yang diterima secara umum adalah  $> 0.70$ , sedangkan reliability  $< 0.70$  diterima untuk penelitian eksploratori (Ghozali, 2018).

Variance extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana indikator secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Angka yang direkomendasikan untuk variance extracted adalah  $> 0.50$  (Ghozali, 2018).

Rumus construct reliability dan variance extracted adalah sebagai berikut:

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



$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Std. Loading}^2}{\sum \text{Std. Loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

### Proses Pengolahan Data dan Uji Hipotesis

Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan SPSS 19 dan PLS 21. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah Singkat

SMK Negeri 2 Pekanbaru berdirisejak tahun 1959 sebagai sekolah swasta, dengan nama STM KARYA BAKTI. Sekolah yang terletak di jantung Pusatnya Kota Pekanbaru ini merupakan salah satu sekolah kejuruan Terfavorite di Pekanbaru, Riau. Pada tahun 1967 sekolah ini di jadikan sekolah negeri dengan nama STM NEGERI Pekanbaru, merupakan satu-satunya Sekolah Teknik Menengah Negeri di Propinsi Riau, memiliki 3 jurusan yaitu Jurusan Bangunan, Mesin dan Listrik. Kini telah diubah menjadi SMK Negeri 2 Pekanbaru.

SMK Negeri 5 Pekanbaru diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI – Prof.DR.Ing Wardiman Djojonegoro tanggal 28 Desember 1996. Beroperasi sejak Juni 1994, merupakan sekolah yang berstatus filial dari STM Negeri 1 Pekanbaru (sekarang SMK Negeri 2 Pekanbaru) dibawah pimpinan Drs. Malkan Nasution (1994 – 1996) kemudian berdiri sendiri sebagai STM Negeri 2 Pekanbaru dibawah kepemimpinan Drs. Syahrial sebagai Kepala Sekolah (1996 – 1998) dengan dua Jurusan/Bidang Keahlian yaitu Teknik Listrik dan Teknik Elektronika. Penamaan STM Negeri 2 kemudian berubah menjadi SMK Negeri 5 Pekanbaru.

SMK Negeri 4 Pekanbaru yang terletak di jalan Purwodadi Panam, dahulu bernama SMIK atau sekolah kelompok kerajinan sejak berdiri tahun 1995 sekolah ini telah mengalami perkembangan yang sangat pesat yakni dari mulanya hanya 2 jurusan sekarang menjadi 7 jurusan / bidang keahlian.

### Analisis Deskriptif

#### Analisis Karakteristik Responden

Gambaran umum responden di dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Gambaran umum responden tersebut adalah sebagai berikut:

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sebagian besar tingkat pendidikan terakhir responden adalah Strata 1 (S1) sebesar 84% dan 16% adalah Strata 2 (S2). Dengan pendidikan yang tinggi memberi arti mempunyai wawasan dan pengalaman pendidikan yang lebih luas serta pemahaman yang mendalam di dalam pengetahuan sehingga lebih memadai sebagai seorang guru yang diharapkan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sebagian besar guru di SMK Negeri Pekanbaru memiliki masa bakti diatas 16 tahun sebesar 45%, disusul masa bakti di bawah 6 tahun 55 orang, masa bakti 6-10 tahun 20 orang dan 11-15 tahun 38 orang. Ini menunjukkan bahwa guru SMK Negeri Pekanbaru cukup berpengalaman dan memiliki motivasi, budaya dan komitmen dalam berorganisasi.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Ditemukan bahwa guru SMK Negeri Pekanbaru berada di usia diatas 45 tahun 120 orang sebesar 58% dan hanya sedikit yang berusia 17-25 yaitu 5 orang, ini akan berpengaruh terhadap masa mendatang serta mutu pendidikan di SMK Negeri Pekanbaru. Dengan usia yang tinggi, dewasa menandakan lebih sabar dan berpengalaman dari seorang guru akan mengalami kesulitan dalam perkembangan teknologi dan perkembangan pengetahuan yang semakin pesat serta menghadapi peserta didik pada era yang berbeda yang diperkaya dengan perkembangan teknologi serta gaya hidup yang terus mengalami perubahan. Oleh karena itu guru perlu mengikuti perkembangan zaman baru bisa menggali potensi peserta didik sehingga memberikan kinerja yang terus meningkat.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Mayoritas guru SMK Negeri Pekanbaru adalah perempuan yaitu 128 orang sebesar 62% dan hanya 78 orang sebesar 38%. Dapat disimpulkan bahwa profesi guru lebih diminati oleh perempuan. Pada umumnya perempuan lebih sabar dalam memberikan pengajaran, lebih telaten dan rapi dalam menjalankan tugas.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikasi**

Guru SMK Negeri Pekanbaru sudah mengantongi sertifikat profesional sebagai seorang guru cukup besar yaitu 166 orang dengan persentase 81% dan hanya 40 orang atau 19% yang belum memiliki sertifikat sertifikasi. Ini memberikan arti bahwa guru SMK Negeri Pekanbaru memiliki kemampuan dan menghasilkan kinerja yang baik.

### **Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel**

Analisis tanggapan responden di dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang ada di dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis tanggapan responden di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

#### **Tanggapan Responden terhadap Motivasi**

Jumlah rata-rata tanggapan responden atas variabel motivasi adalah 5.334. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru dianggap sangat setuju dengan persepsi masing-masing responden.

#### **Tanggapan Responden terhadap Pelatihan**

Jumlah rata-rata tanggapan responden atas variabel pelatihan adalah 5.334. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pelatihan yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru dianggap sangat setuju dengan persepsi masing-masing responden.

#### **Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi**

Jumlah rata-rata tanggapan responden atas variabel budaya organisasi adalah 5.346. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai budaya organisasi yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru dianggap sangat setuju dengan persepsi masing-masing responden.

#### **Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi**

Jumlah rata-rata tanggapan responden atas variabel komitmen organisasi adalah 5.318. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai komitmen organisasi yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru dianggap sangat setuju dengan persepsi masing-masing responden.

#### **Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

Jumlah rata-rata tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja adalah 5.393. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru dianggap sangat setuju dengan persepsi masing-masing responden.

#### **Tanggapan Responden terhadap Kinerja Guru**

Jumlah rata-rata tanggapan responden atas variabel kinerja guru adalah 5.45. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja guru yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru dianggap sangat setuju dengan persepsi masing-masing responden.

### **Uji Angket**

#### **Uji Validitas Data Variabel Motivasi**

Dari 8 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi, mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,30$  dan tidak terdapat pernyataan yang tidak valid. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang abash serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

#### **Uji Validitas Data Variabel Pelatihan**

Dari 7 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel pelatihan, mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,30$  dan tidak terdapat pernyataan yang tidak valid. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur pelatihan yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang abash serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

#### **Uji Validitas Data Variabel Budaya Organisasi**

Dari 28 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel budaya organisasi, mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,30$  dan terdapat pernyataan yang tidak valid sebanyak 1

pernyataan yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang abash serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

#### Uji Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi

Dari 12 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel komitmen organisasi, mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30 dan terdapat pernyataan yang tidak valid sebanyak 1 pernyataan yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang abash serta apa yang menjaditujuan daripenelitianinisudahmemenuhipersyaratanpengujian.

#### Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja

Dari 17 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja, mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30 dan terdapat pernyataan yang tidak valid sebanyak 2 pernyataan yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absahsertaapa yang menjaditujuan daripenelitianinisudahmemenuhipersyaratanpengujian.

#### Uji Validitas Data Variabel Kinerja Guru

Dari 7 pernyataan angket yang digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja guru, mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30 dan tidak terdapat pernyataan yang tidak valid. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru yang ada di SMK Negeri Kota Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini berarti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang abash serta apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

#### Uji Reliabilitas Data

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Data**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Construct Reliability	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.783	0.841	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0.755	0.825	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X3)	0.887	0.912	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (X4)	0.709	0.804	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y1)	0.725	0.820	Reliabel
6	Kinerja Guru (Y2)	0.820	0.874	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (Data Olahan, 2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan di dalam penelitian ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan di dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliabel. Dengan demikian uji angket di dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variabel tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	VIF Kepuasan Kerja (Y1)	VIF Kinerja Guru (Y2)	Keterangan
1	Motivasi (X1)	2.161	2.312	Tidak ada Multikolinearitas
2	Pelatihan (X2)	1.846	1.848	Tidak ada Multikolinearitas
3	Budaya Organisasi (X3)	2.675	3.233	Tidak ada Multikolinearitas

4	Komitmen Organisasi (X4)	1.955	1.987	Tidak ada Multikolinearitas
5	Kepuasan Kerja (Y1)		2.348	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian (Data Olahan, 2019)

Tabel di atas menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah angka 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

### Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

No	Variabel Endogen	R Square
1	Kepuasan Kerja	0.566
2	Kinerja Guru	0.514

Sumber: Hasil Penelitian (Data Olahan, 2019)

Menunjukkan bahwa nilai R Square variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,566. Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,44% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi serta faktor lainnya.

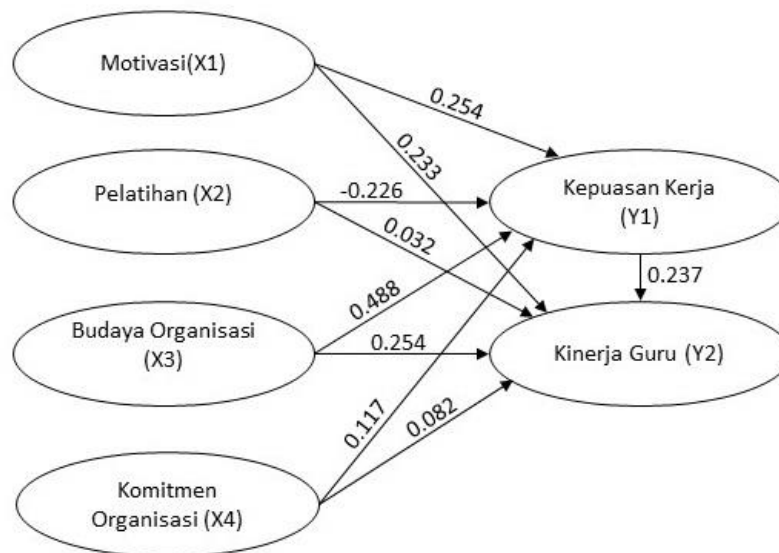
Sedangkan R Square variabel Kinerja Guru sebesar 0,514. Dalam hal ini berarti variabel Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 51,4% sedangkan sisanya 48,6% dijelaskan factor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

**Tabel 7. Uji Signifikasi**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Motivasi - >kepuasan kerja	0.254	0.247	0.078	3.257	0.001	Signifikan positif
Motivasi - >kinerja guru	0.233	0.236	0.080	2.900	0.004	Signifikan positif
Pelatihan - >kepuasan kerja	-0.026	-0.017	0.064	0.409	0.683	Tidak signifikan
Pelatihan - >kinerja guru	0.032	0.041	0.069	0.456	0.648	Tidak signifikan
Budaya organisasi - >kepuasan kerja	0.488	0.464	0.079	6.175	0.000	Signifikan positif
Budaya organisasi - >kinerja guru	0.254	0.246	0.094	2.713	0.007	Signifikan positif
Komitmen organisasi - >kepuasan kerja	0.117	0.146	0.069	1.694	0.091	Tidak signifikan
Komitmen organisasi - >kinerja guru	0.082	0.086	0.072	1.134	0.257	Tidak signifikan
Kepuasan kerja - >kinerja guru	0.237	0.237	0.078	3.052	0.002	Signifikan positif

### Persamaan Struktural



Gambar 3. PersamaanStruktur Model

#### Struktur Persamaan I

Y1	=	$\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$
Kepuasan Kerja	=	$0.254 * \text{Motivasi} + -0.026 * \text{Pelatihan} + 0.488 * \text{Budaya Organisasi} + 0.117 * \text{Komitmen Organisasi}$

#### Struktur Persamaan II

Y2	=	$\beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + \beta_8 X_4 + \beta_9 Y_1$
Kinerja Guru	=	$0.233 * \text{Motivasi} + 0.032 * \text{Pelatihan} + 0.254 * \text{Budaya Organisasi} + 0.082 * \text{Komitmen Organisasi} + 0.237 * \text{Kepuasan Kerja}$

Berdasarkan persamaan struktur model tersebut sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai original sampel 0.254 dengan nilai signifikasinya sebesar 0.001. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai original sampel sebesar 0.233 dengan level signifikan sebesar 0.004. Ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti dapat diterima.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai original sampel -0.026 dan nilai signifikasinya sebesar 0.683. Bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ditolak.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian variabel pelatihan terhadap kinerja guru telah menunjukkan angka nilai original sampel 0.032 dan nilai signifikasinya 0.648 ini membuktikan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dalam artian hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memperoleh nilai original sampel 0.488 dan nilai signifikasinya 0.000. Dalam hal ini variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Pengujian variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru memperoleh nilai original sampel sebesar 0.254 dan signifikasinya sebesar 0.007 ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru dan membuat hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti dapat diterima.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai original sampel sebesar 0.117 dan signifikasinya sebesar 0.091 ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif variabel komitmen organisasi dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti ditolak.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Pengujian hasil variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan nilai original sampel 0.082 dan signifikasinya sebesar 0.257 dalam hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru hasil ini membuat hipotesis peneliti ditolak.

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

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru memperoleh nilai original kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

### **Pembahasan**

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini untuk menganalisa pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Pekanbaru. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk menganalisa pengaruh signifikan dari motivasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji dengan Partial Least Square (PLS) bahwa hasil analisa pengaruh masing-masing variabel Motivasi (X1), Pelatihan (X2), Budaya Organisasi (X3), Komitemen Organisasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Guru (Y2) adalah:

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja yang merupakan faktor-faktor pendukung motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan didalam bekerja (Danish & Usman, 2010). Hasil ini juga memiliki persamaan dengan hasil penelitian terdahulu lainnya yang mendapatkan hasil penelitian dan menyatakan bahwa dengan memiliki motivasi dan pengetahuan maka tenaga pengajar akan mendapatkan kemudahan di dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas (Gokce, 2010).

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

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peranan penting di dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja guru (Shaheen et al., 2013). Dan hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi di dalam diri tenaga pendidik kualitas kerja mengalami peningkatan (Tohidi & Jabbari, 2012).

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan akan meningkatkan kualitas pemahaman dan kemampuan evaluasi kerja guru. Dengan adanya pemahaman dan kemampuan didalam melakukan evaluasi kerja tersebutlah timbulnya kepuasan didalam bekerja (Maria Liakopoulou, 2011).

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru (Rizaldi Putra, Nyoto, Suyono, dan Evi Wulandari)

kinerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dimana peneliti mendapati bahwa hanya 10%-30% hasil dari pelatihan yang diimplementasikan ke dalam kinerja dan hanya satu dari sepuluh organisasi yang mendapatkan hasil dalam bentuk peningkatan kinerja setelah mengikuti pelatihan (Jain, 2014).

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu dimana peneliti berkesimpulan bahwa budaya organisasi meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktifitas (Odor, 2018).

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dimana peneliti mendapatkan hasil bahwa dengan adanya budaya organisasi maka komitmen dan kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan yang signifikan (Wambui & L., 2018).

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Penelitian tersebut berbeda dari penelitian terdahulu yang mendapati bahwa semakin tingginya komitmen organisasi maka semakin pula kepuasan karyawan di dalam bekerja (Adekola, 2012).

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, dimana komitmen berkelanjutan pada profesi guru dinilai rendah karena sangat ditentukan oleh seberapa besar gaji yang didapatkan. Komitmen afektif dan normative pada profesi guru dinilai tinggi (Karakus & Aslan, 2009).

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

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Pekanbaru. Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dengan memiliki kepuasan kerja maka kinerja juga akan meningkat secara signifikan karena guru akan berfokus kepada pencapaian target dan gol yang telah ditetapkan oleh sekolah tempat mereka bekerja (Gkolia et al., 2014).

#### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (3) Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. (5) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (6) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (7) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (8) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. (9) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut: (1) Bagi praktisi / pihak SMK Negeri Kota Pekanbaru. Ada beberapa poin yang dapat disarankan kepada pihak SMK Negeri Kota Pekanbaru, diantaranya: (a) Disarankan kepada SMK Negeri Kota Pekanbaru agar tetap memperhatikan variabel yang tidak mempunyai pengaruh dalam penelitian ini baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja SMK Negeri Kota Pekanbaru. (b) Dari hasil penelitian ini menunjukkan beberapa variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden dengan nilai rata-rata persepsi "sangat setuju" terhadap variabel independent dan rata-rata persepsi "sangat setuju" terhadap variabel dependent sehingga hal-hal yang telah diterapkan saat ini pada SMK Negeri Kota Pekanbaru sudah sangat baik, namun perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. (2) Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar memperhatikan faktor lain selain variabel yang diteliti serta memperbanyak jumlah sampel sehingga dapat mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja maupun kinerja guru pada SMK Negeri se-Kota Pekanbaru.

Dalam pelaksanaan penelitian ini masih banyak keterbatasan yang dihadapi peneliti, seperti misalnya jumlah variabel yang terbatas, jumlah sampel yang kecil sehingga hasil penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Adekola, B. (2012). The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1740>
- Arman, Thalib, S. B., & Manda, D. (2016). The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(15), 7309–7317.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teacher's Job Satisfaction and Self- Efficacy: A Review. *European Scientific Journal*, 10(22), 321–342. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2117.2008.00357.x>
- Gokce, F. (2010). Assessment of Teacher Motivation. *School Leadership and Management*, 30(5), 487–499. <https://doi.org/10.1080/13632434.2010.525228>
- Ibad, F. (2018). Personality and Ability Traits of Teachers: Student Perceptions. *Journal of Education and Educational Development*, 5(2), 162. <https://doi.org/10.22555/joeed.v5i2.2215>
- Jain, S. (2014). Methods of Training Programmes Evaluation: A Review. *The Journal of Commerce*, 6(2), 19.
- Karakus, M., & Aslan, B. (2009). Teachers' Commitment Focuses: a Three-Dimensioned View. *Journal of Management Development*, 28(5), 425–438. <https://doi.org/10.1108/02621710910955967>
- Maria Liakopoulou. (2011). The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness? *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(21), 66–78.
- Odor, H. O. (2018). Organisational Culture and Dynamics. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.18535/ijrm/v6i1.em05>
- Shaheen, S., Perveen, N., Noshaba, & Malikz, S. K. (2013). Motivational Techniques for Effective Learning: A Meta Analysis. *Educational Technology*, 64(July), 19170–19176.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tien, T. N. (2018). Determinants of Job Satisfaction Among Teachers in Vietnam. *Journal of Education & Social Policy*, 5(1), 65–76. Retrieved from [http://r-cube.ritsumei.ac.jp/repo/repository/rcube/6394/K63\\_dis.pdf](http://r-cube.ritsumei.ac.jp/repo/repository/rcube/6394/K63_dis.pdf)
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). The Effects of Motivation in Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31(2012), 820–824. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>
- Wambui, L. N., & L., G. (2018). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 5(2), 2076–2088.