

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE AT SMKN 4 PEKANBARU

Rizaldi Putra¹, Ernila², Dadi Komardi³, Suyono⁴

^{1,2,3,&4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Email: rizaldi.putra@lecturer.pelitaindonesia.ac.id^{1*}, ernilanila50@gmail.com²,

dadikomardi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation and organizational culture on job satisfaction and teacher performance at SMKN 4 Pekanbaru. Data collection techniques are by distributing questionnaires, conducting observations, interviews and collecting documentations. The population in this study were teachers at SMKN 4 Pekanbaru with 92 total number of participants. With data analysis techniques using Structural Equation Modeling, the results showed that leadership style had significant effect on job satisfaction, motivation had no significant effect on job satisfaction, organizational culture had significant effect on job satisfaction, leadership style had no significant effect on teacher performance, motivation had significant effect on teacher performance, organizational culture had significant effect on teacher performance, job satisfaction had no significant effect on teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU PADA SMKN 4 PEKANBARU

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner, melakukan observasi, wawancara dan mengumpulkan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMKN 4 Pekanbaru dengan 92 orang jumlah peserta. Dengan teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan bantuan software SMART PLS, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap guru kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Bisa dikatakan masa depan bangsa tergantung dari kualitas pendidikan. Pendidikan akan memampukan sebuah bangsa untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini didukung oleh pemerintah dengan memberikan jaminan kualitas pendidikan bagi seluruh warga negara Indonesia, sebagaimana tertuang di dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 5 yang menyatakan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk meningkatkan mutu pendidikan tentu harus didukung oleh tenaga pengajar yang berkualitas dan bermutu tinggi. Dengan kata lain kinerja guru sangat menentukan kualitas mutu pendidikan yang dihasilkan.

SMKN 4 Pekanbaru sedang berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan, masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan budaya organisasi guru masih rendah. Rendahnya motivasi guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil dan mutu pembelajaran para siswa. Ini terlihat dari data nilai ujian akhir SMKN 4 Pekanbaru yang tidak optimal selama 2 tahun terakhir.

Berkenaan dengan kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru, peneliti menemukan bahwa kinerja guru secara umum masih belum ideal dan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat terlihat pada tabel dibawah ini sebagai raihan nilai mata pelajaran yang diujikan secara nasional:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Nilai Ujian Nasional SMKN 4 Pekanbaru

NO	TAHUN AJARAN	B.INDO	B.ING	MTK	KOMPETENSI	RERATA NILAI
1	2014/2015	66.36	50.35	37.04	37.04	59.14
2	2015/2016	69.42	55.97	41.38	79.59	61.14
3	2016/2017	65.50	40.71	32.09	79.65	54.49
4	2017/2018	65.22	42.02	31.37	51.76	47.59

Sumber : puspendik.kemendikbud.go.id/hasil-un

Berdasarkan data Nilai ujian akhir SMKN 4 Pekanbaru terjadi penurunan rerata Nilai pada tahun 2016 sampai dengan 2017 mengalami fluktuasi dan cenderung menurun. Penurunan hasil capaian siswa ini tentulah menjadi salah satu akibat dari kinerja guru yang masih belum maksimal. Apabila guru tidak mampu melaksanakan tanggung jawab dan wewenangnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan maka yang menjadi tujuan suatu pendidikan tidak akan terlaksana dan akhirnya menghambat tujuan pendidikan yang diharapkan. beban kerja juga merujuk kepada seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru, diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi.

Para peneliti (Basit, Sebastian, & Hassan, 2017), (Sadeghi & Pihie, 2012), (Han & Yin, 2016), (Ali & Ahmed, 2009), (Paschal & Nizam, 2016), (Alfani, Sulastini, & Artiningsih, 2016), (Raziq & Maulabakhsh, 2015), (Shabbir & Wei, 2015), (Gewasari, Manullang, & Sibuea, 2017) dan (Arman, Thalib, & Manda, 2016) mendapati bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dibuat tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi pengembangan pendidikan baik secara teoritis maupun praktis, Manfaat teoritis yaitu sebagai khazanah ilmu dalam rangka memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen pendidikan dalam mengolah manajemen sumber daya manusia, Sehingga dapat dijadikan bahan rujukan untuk sumber daya manusia yang akan dan Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu terutama yang menyangkut kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja. Sedangkan Manfaat Praktis bagi SMKN 4 Pekanbaru, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengetahuan dan mengevaluasi dan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam upaya meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA**Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan terbagi kepada dua bagian, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Pada penelitian tersebut, peneliti menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang dijadikan tolak ukur kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus kepada pola dan cara seorang pemimpin didalam mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kualitas kepuasan kerja dan kinerja (Basit, Sebastian, & Hassan, 2017). Indikator kepemimpinan transformasional adalah karisma, kebijakan individu, kemampuan intelektual dan inspirasi (Sadeghi & Pihie, 2012).

Motivasi

Motivasi adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana dan tepat waktu. Dengan adanya motivasi maka guru akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Han & Yin, 2016). Indikator motivasi meliputi : imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, keamanan bekerja (Ali & Ahmed, 2009).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem, cara kerja, perilaku dan interaksi didalam sebuah organisasi (Paschal & Nizam, 2016). Indikator budaya organisasi adalah inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas (Alfani et al., 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan. Kepuasan kerja biasanya menjadi ukuran motivasi bagi karyawan untuk bekerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Indikator kepuasan kerja adalah gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, supervisi, kerabat kerja dan lingkungan kerja (Shabbir & Wei, 2015).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja. Hasil kerja yang dicapai tentu haruslah memenuhi persyaratan dan ketentuan serta etika yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama (Gewasari et al., 2017). Indikator kinerja adalah kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi (Arman et al., 2016).

Pengaruh Antar Variabel**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja**

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

Hipotesis

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pada jurnal penelitian yang berjudul Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers, penelitian tersebut ditulis oleh Jiyong Han and Hongbiao Yin mendapatkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan meningkatkan hasil hasil pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Pada penelitian tersebut didapatkan bahwa dengan adanya motivasi para tenaga kerja baik karyawan maupun guru akan memiliki strategi praktis didalam menyelesaikan semua pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan (Han & Yin, 2016). Pada penelitian yang ditulis oleh Reena Ali and M.Shakil Ahmed pada tahun 2009 dengan tema The Impact Of Reward And Recognition Programs On Employee's Motivation And Satisfaction: An

Empirical Study, penelitian tersebut mendapati bahwa imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan didalam bekerja menjadi indikator motivasi karyawan didalam bekerja. Indikator-indikator tersebut diatas dinyatakan indikator yang telah teruji secara statistik (Ali & Ahmed, 2009).

Hipotesis

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMKN 4 Pekanbaru.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

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

Hipotesis

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMKN 4 Pekanbaru.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada SMKN 4 Pekanbaru.

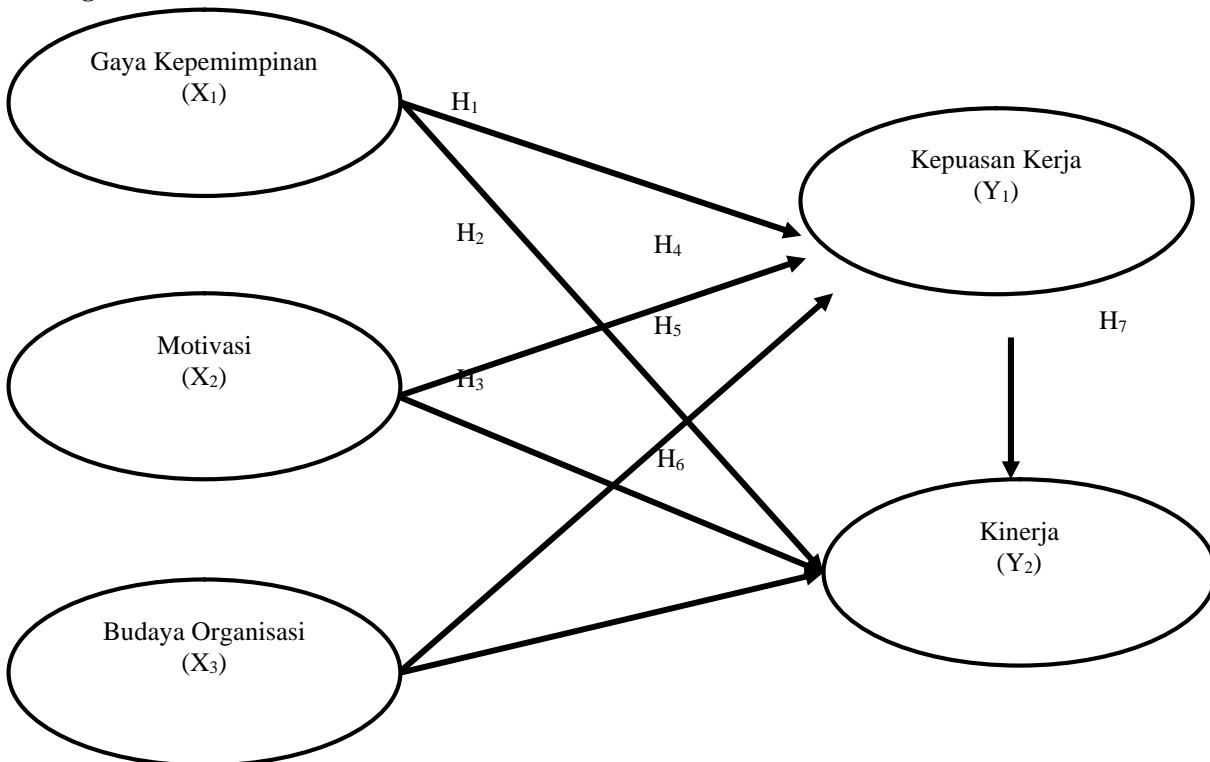
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

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

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

Hipotesis

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada SMKN 4 Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Pemikiran****METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada SMKN 4 Pekanbaru, waktu yang diperlukan untuk penelitian selama dua semester, mulai dari bulan April sampai dengan bulan September 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMKN 4 Pekanbaru yang berjumlah 92 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu suatu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 responden.

Definisi Operasional Variabel

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah wawancara dan penyebaran angket. Adapun data sekunder di dalam penelitian ini adalah dokumen berupa nilai sekolah yang ada di SMKN 4 Pekanbaru.

Teknik Analisis Data**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden terdiri dari Usia, Masa Kerja, Jenis Kelamin, Pendidikan dan sertifikasi guru. Analisa tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Uji Validitas

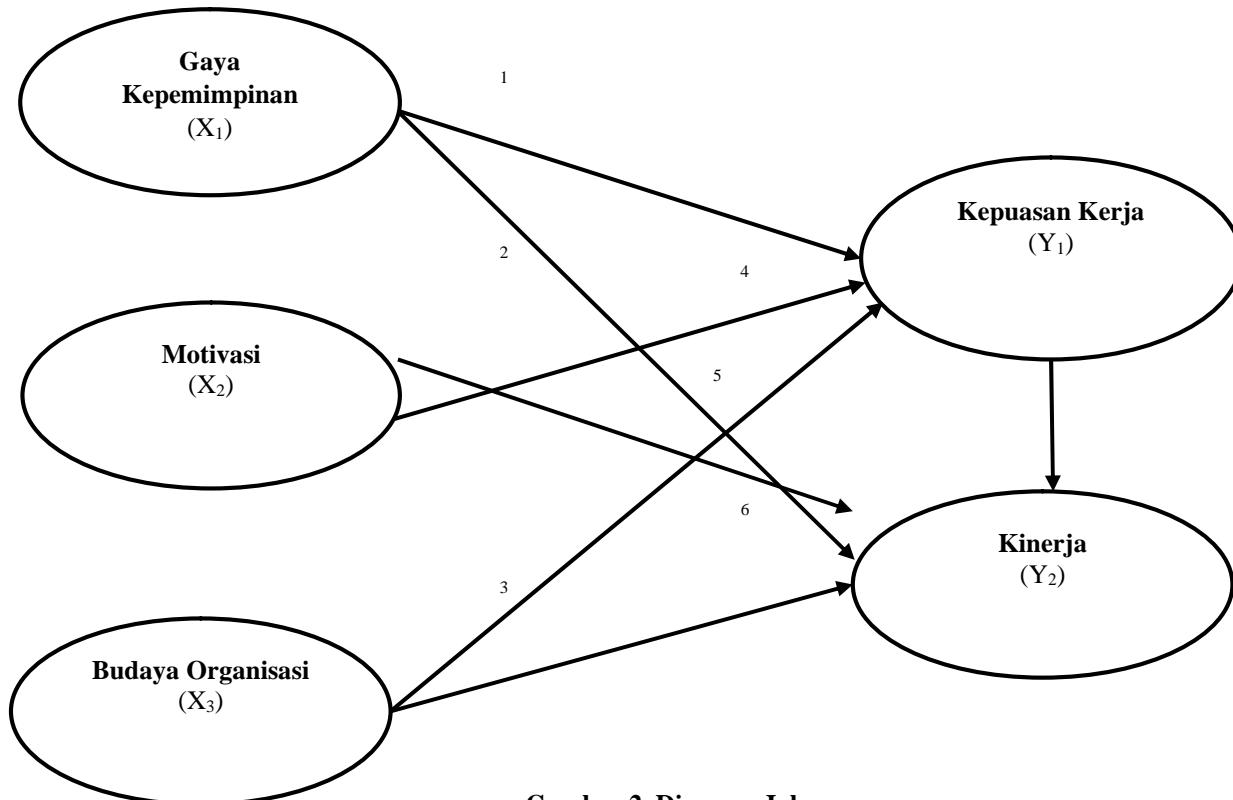
Uji Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur Validitas. Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas 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 reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Analisis Persamaan Struktural



Gambar 2. Diagram Jalur

Dari diagram pada gambar 2 bisa diterjemahkan dalam bentuk fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = _1X_1 + _2X_2 + _3X_3 + e_1$$

$$Y_2 = _4X_1 + _5X_2 + _6X_3 + _7Y_2 = e_2$$

Keterangan:

- Y_1, Y_2 : variabel terikat (dependent)
- X_1, X_2, X_3 : variabel bebas (independent)
- $_1$ s/d $_7$: nilai koefisien regresi
- e : error

Menguji Asumsi dalam *Structural Equation Modeling*

Sebelum sampai pada hasil analisis berupa goodness of fit, perlu dilakukan pengecekan terlebih dahulu asumsi-asumsi yang melatar belakangi validitas model yang telah dibuat. Adapun asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan praduga parameter dan pengujian hipotesis.

Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis didalam SEM yaitu: (1) Jumlah sampel harus besar (asymptotic). (2) Distribusi observe variabel multivariate normal. (3) Model yang dihipotesiskan harus valid. (4) Skala pengukuran harus kontinyu (interval) (Ghozali, 2016).

Measurement Model Fit

Pendekatan untuk menilai measurement model adalah mengukur composite reliability dan varience extracted untuk setiap konstruk. Reliability adalah ukuran internal consistency indikator suatu konstruk. Hasil reliability yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Tingkat reliability yang diterima secara umum adalah > 0.70 sedangkan reability < 0.70 diterima untuk penelitian bersifat eksploratori (Ghozali, 2016). Varience extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana semua indikator secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Angka yang direkomendasikan untuk varience extracted adalah > 0.50 (Ghozali, 2016).

Proses Pengolahaan Data dan Uji Hipotesis

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN**Sejarah Singkat Perusahaan**

SMKN 4 Pekanbaru ini beralamatkan di Jalan Purwodadi – Panam Kecamatan Tampan Pekanbaru. Sekolah ini didirikan pada 5 Oktober 1994 dan yang menandatangi SK adalah Mendiknas Provinsi Riau. Awal berdirinya, sekolah ini bernama Sekolah Menengah Industri Kerajinan (SMIK) sebagai sekolah negeri kelompok seni dan kerajinan, Pada tanggal 25 Oktober 2000, Pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mengubah nama dan status SMIK Pekanbaru menjadi SMK Negeri 4 Pekanbaru hingga sekarang

Analisis Deskriptif**Analisis Karakteristik Responden**

Gambaran umum responden di dalam penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang ada di SMKN 4 Pekanbaru. Gambaran umum responden tersebut adalah sebagai berikut:

Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini untuk pendidikan S1 yang berjumlah 76 orang atau sebesar 83% dan pendidikan S2 sebanyak 16 orang atau sebesar 17%. Hal ini dapat dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah guru yang berpendidikan S1 di SMKN 4 Pekanbaru.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini untuk masa kerja < 6 tahun berjumlah 28 orang atau 30%, sedangkan responden dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu 10 orang atau 11%, dan responden dengan masa kerja 11-15 yang paling banyak dalam penelitian ini tahun berjumlah 18 orang atau sebanyak 20%, dan responden dengan masa kerja > 16 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 39%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah masa kerja tenaga pendidik/guru > 16 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 39% yang ada di SMKN 4 Pekanbaru.

Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan bahwa usia tenaga pendidik/guru yang paling banyak dalam penelitian ini adalah usia > 45 tahun yang berjumlah 48 orang atau sebesar 52% Sedangkan usia tenaga pendidik/guru yang paling sedikit adalah usia 17-25 tahun yaitu berjumlah 3 orang atau sebanyak 3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah guru usia antara > 45 tahun yang ada di SMKN 4 Pekanbaru.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun hasil karakteristik responden mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini yaitu responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah jenis kelamin responden wanita yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 63% dibandingkan dengan jumlah responden pria yang berjumlah 34 orang atau sebesar 37%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden wanita yang ada di SMKN 4 Pekanbaru.

Responden Berdasarkan Sertifikasi

Karakteristik responden guru/tenaga pendidik yang sudah sertifikasi terdapat sebanyak 59 orang atau sebesar 64%, sedangkan yang belum sertifikasi berjumlah 33 orang atau sebesar 36%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden atau tenaga pendidik/guru yang sudah tersertifikasi yang ada di SMKN 4 Pekanbaru.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan variabel penelitian maka peneliti ingin menganalisis dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menerangkan (describe) data sampel dan membuat kesimpulan dari populasi yang sudah dilakukan. Adapun hasil analisis tanggapan responden didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan dari 92 orang responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum dalam indikator gaya kepemimpinan. Secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap gaya

kepemimpinan, respon tertinggi terdapat pada pernyataan 9 yaitu sebesar 5.72 bahwa “atasan memberikan kebebasan bagi guru untuk memberikan pendapat”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden memberikan anggapan bahwa sangat baik gaya kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan kebebasan kepada guru untuk dapat memberikan pendapat yang berupa kritik dan saran yang dapat membawa kebaikan bagi SMKN 4 Pekanbaru.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Rata-rata responden memberikan tanggapan sangat baik dengan persepsi masing-masing responden terhadap motivasi guru. Namun masih terdapat range antara pernyataan yang nilainya paling tinggi (5.60) dan paling rendah (5.47) sehingga masih ada hal yang perlu dibenahi untuk meningkatkan motivasi kerja pada SMKN 4 Pekanbaru.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

Dari 92 responden yang ada di SMKN 4 Pekanbaru, secara rata-rata responden memberikan tanggapan yang sangat baik terhadap variabel budaya organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden memberikan anggapan bahwa budaya organisasi yang ada pada SMKN 4 Pekanbaru sudah sangat baik dengan persepsi masing-masing responden.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Dari 92 responden yang ada di SMKN 4 Pekanbaru, secara rata-rata memberikan tanggapan yang sangat tinggi terhadap variable kepuasan kerja guru. Dari hasil olahan data ini, dapat diambil kesimpulan bahwa responden memberikan anggapan dengan persepsi masing – masing bahwa kepuasan kerja guru yang ada pada SMKN 4 Pekanbaru sangat tinggi.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru

variabel kinerja guru dari 92 orang guru, secara rata – rata sangat tinggi. Penilaian langsung diberikan oleh Kepala Sekolah sesuai dengan persepsi terhadap masing – masing guru pada SMKN 4 Pekanbaru.

Uji Angket (Uji Validitas)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak (sahih) dan tidaknya pernyataan. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai Corrected Item - Total Correlation dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat (a) 0,03 yaitu sebesar 0,29599. Apabila nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari tabel maka indikator layak (sahih) dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

Guna mengetahui sebuah data valid maka data tersebut terlebih dahulu untuk diolah melalui sebuah uji dengan menggunakan program. Melalui uji validitas dengan program SPSS untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan melihat tabel r dengan $n=55$ pada $\alpha=3\%$. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. R tabel (Corrected Item – Total Correlation). Adapun uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat berikut ini:

Uji Validitas Mengenai Variabel Kepemimpinan

Dari 9 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0.30 . Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur gaya kepemimpinan pada SMKN 4 Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti bahwa penggunaan angket dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Validitas Mengenai Variabel Motivasi

dari 8 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0.30 . Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur motivasi yang ada pada SMKN 4 Pekanbaru mempunyai nilai yang valid, sehingga semua pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi yang berjumlah 8 (delapan) pernyataan diikutsertakan dalam penelitian.

Uji Validitas Mengenai Variabel Budaya Organisasi

Dari 28 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 0.30 . Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas budaya organisasi yang ada pada SMKN 4 Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu seluruh pernyataan valid, sehingga semua indikator dapat diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Dari 17 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,30$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak semua pernyataan untuk mengukur kepuasan kerja pada SMKN 4 Pekanbaru mempunyai nilai yang valid, karena ada 1 (satu) pernyataan yang tidak valid. Dengan demikian diputuskan untuk dihilangkan untuk mempermudah pengolahan data. Dengan demikian variabel terikat kepuasan kerja diambil hanya 16 (enam belas) indikator untuk penelitian. Sehingga apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Uji Validitas Mengenai Variabel Kinerja

Dari 11 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini mempunyai nilai Corrected Item-Total Correlation > 30 . Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk mengukur kinerja pada SMKN 4 Pekanbaru mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun semua merupakan pernyataan yang absah, sehingga apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian, sehingga semua indikator dapat diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Batas uji cronbach alpha adalah ≥ 0.70 (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0.902	0,70	Reliabel
2	Motivasi	0.914	0,70	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0.959	0,70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0.909	0,70	Reliabel
5	Kinerja	0.940	0,70	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2019

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

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai < 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas (Independent)	Variabel Terikat (Dependent)	VIF	Keterangan
X1 : Gaya Kepemimpinan		3. 003	Tidak Ada Multikolinearitas
X2 : Motivasi	Y1 = Kepuasan Kerja	4. 228	Tidak Ada Multikolinearitas
X3 : Budaya Organisasi		3. 908	Tidak Ada Multikolinearitas
X1 : Gaya Kepemimpinan		3. 724	Tidak Ada Multikolinearitas
X2 : Motivasi	Y2 = Kinerja	4. 776	Tidak Ada Multikolinearitas
X3 : Budaya Organisasi		4. 377	Tidak Ada Multikolinearitas
Y1 : Kepuasan Kerja		5. 496	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2019

Dari tabel diatas, bahwa VIF masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) yaitu pengujian yang bertujuan untuk menilai berapa persen pengaruh indikator-indikator yang mempengaruhi variabel dependent, sedangkan sisanya adalah dapat dipengaruhi indikator-indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,818	0,812
2	Kinerja (Y ₂)	0,606	0,588

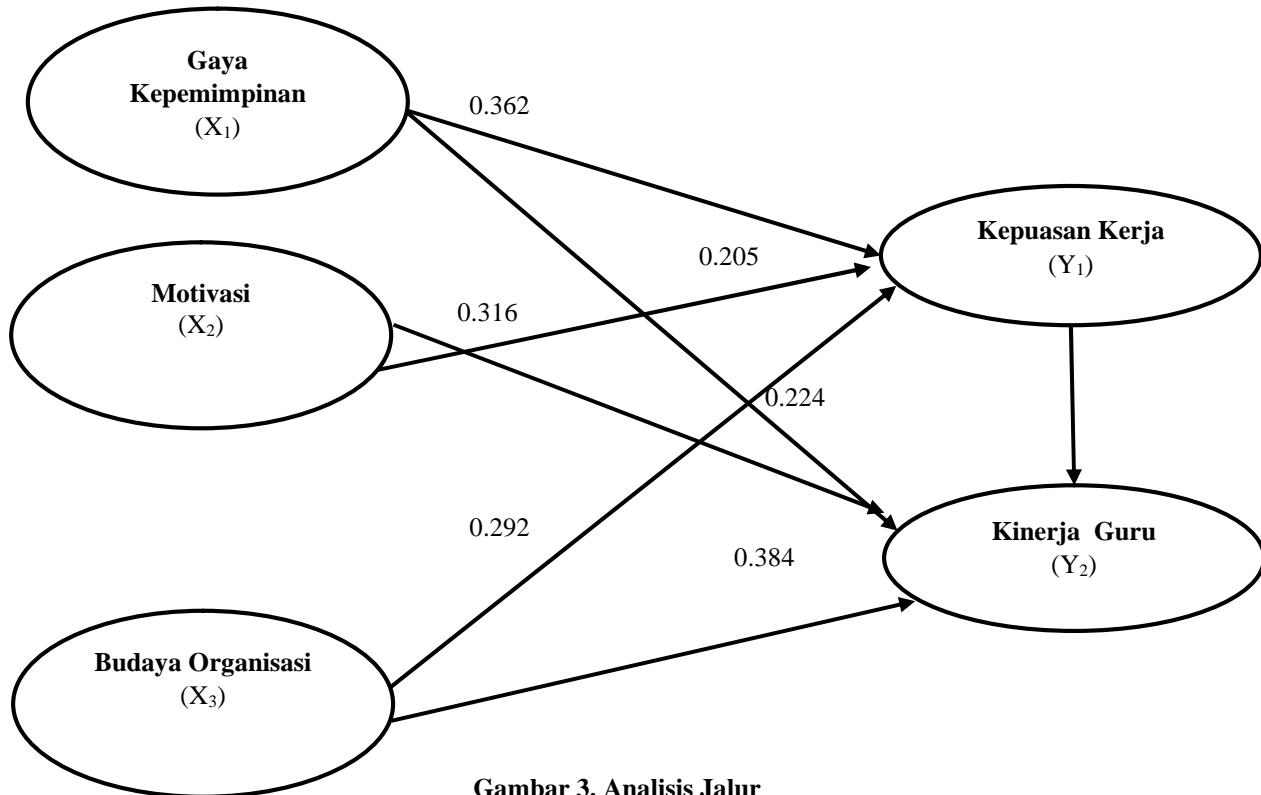
Sumber : Data Olahan Smart PLS 3.0, Tahun 2018

Dari tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square untuk variabel dependent kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,812. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator dalam kepuasan kerja (Y₁) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 81,2%, sedangkan sebesar 18,8% dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel dependent kinerja (Y₂) sebesar 0,588. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator dalam kinerja (Y₂) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 58,8% sedangkan sebesar 41,2% dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis) Smart PLS

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) yaitu merupakan salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola Structural Equation Modelling (SEM). Desain PLS dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM. Pada metode SEM mengharuskan data berukuran besar, tidak ada missing values, harus berdistribusi normal, dan tidak boleh memiliki multikolinearitas, sedangkan pada PLS menggunakan pendekatan pendekatan distribution free dimana dapat berdistribusi tertentu. Selain itu PLS juga dapat digunakan pada jumlah sampel yang kecil.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) SEM PLS



Gambar 3. Analisis Jalur

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

Struktur Persamaan I

$$Y_1 = _1 X_1 + _2 X_2 + _3 X_3$$

Kepuasan Kerja = 0.362*Gaya Kepemimpinan + 0.316*Motivasi + 0.292*Budaya Organisasi

Struktur Persamaan II

$$Y_2 = _4 X_1 + _5 X_2 + _6 X_3$$

Kepuasan Kerja = 0.205*Gaya Kepemimpinan + 0.224*Motivasi + 0.384*Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan struktur model tersebut dapat dijelaskan persamaan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan (X₁) dengan nilai Original Sampel (0) 0.362 yang berarti terdapat pengaruh positif.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa motivasi (X₂) dengan nilai Original Sampel (0) 0.205 yang berarti terdapat pengaruh positif.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa budaya organisasi (X₃) dengan nilai Original Sampel (0) 0.316 yang berarti terdapat pengaruh positif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan (X₁) dengan nilai Original Sampel (0) 0.224 yang berarti terdapat pengaruh positif.

Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa motivasi (X₂) dengan nilai Original Sampel (0) 0.292 yang berarti terdapat pengaruh positif.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) Terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa budaya organisasi (X₃) dengan nilai Original Sampel (0) 0.384 yang berarti terdapat pengaruh positif.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y₁) Terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja (Y₁) dengan nilai Original Sampel (0) 0.019 yang berarti terdapat pengaruh positif.

Uji Hipotesis dengan SEM PLS**Tabel 5. Uji Hipotesis dengan SEM PLS**

Variabel Independent	Ke Variabel Dependent	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	⇒ Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.362	3.866	0.000***	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Motivasi (X ₂)	⇒ Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.205	1.592	0.112	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi (X ₃)	⇒ Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.316	3.142	0.002**	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Gaya Kepemimpinan		0.224	1.580	0.115	Tidak

(X ₁)	⇒	Kinerja (Y ₂)				Signifikan
Motivasi (X ₂)	⇒	Kinerja (Y ₂)	0.292	2.613	0.009***	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Budaya Organisasi (X ₃)	⇒	Kinerja (Y ₂)	0.384	3.407	0.001***	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (Y ₁)	⇒	Kinerja (Y ₂)	0.019	0.135	0.893	Tidak Signifikan

Sumber :Data Olahan Smart PLS, Tahun 2019

Catatan: jika signifikansi < 0.01***, <0.05**, <0.10*

Berdasarkan table hasil uji hipotesis diatas, dapat dibuat penjelasan sebagai berikut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil pengujian P-Value 0.000 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti signifikan. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (Voon, Lo, Ngu, & Ayob, 2011)

Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil pengujian P-Value 0.112 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti tidak signifikan. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (Noor & Zainordin, 2018).

Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Berdasarkan hasil pengujian P-Value 0.002 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti Signifikan. budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (Ahamed & Mahmood, 2015).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian P-Value 0.115 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti tidak signifikan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. . Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara signifikan (Basit, Sebastian, & Hassan, 2017).

Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian P-Value 0.009 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti signifikan. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan (Nwosu, 2017).

Pengaruh Budaya Organisasi (X₃) terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil P-Value 0.001 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti signifikan. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara signifikan (Triwahyuni, Abdallah, & Sunaryo, 2014).

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Kinerja (Y₂)

Berdasarkan hasil pengujian P-Value 0.893 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti tidak signifikan. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan (Gewasari et al., 2017).

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMKN 4 Pekanbaru. (2) Variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMKN 4 Pekanbaru. (3) Variabel Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMKN 4 Pekanbaru. (4)

Variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru. (5) Variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru. (6) Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru. (7) Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 4 Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut: (1) Bagi praktisi atau pihak SMK Negeri 4 Kota Pekanbaru. Ada beberapa poin yang dapat disarankan kepada pihak SMK Negeri 4 Kota Pekanbaru, diantaranya: (a) Disarankan kepada SMK Negeri 4 Kota Pekanbaru agar tetap memperhatikan variabel yang tidak mempunyai pengaruh dalam penelitian ini baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja SMK Negeri 4 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 4 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

- Ahamed, M., & Mahmood, R. (2015). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh. European Journal of Business and Management, 7(10), 160–174.
- Alfani, M., Sulastini, & Artiningsih, D. W. (2016). Team Work, Respect for People, Outcome Orientation, Innovation, Stability and Attention to Details in Determining Employees' Organizational Commitment. International Journal of Managerial Studies and Research, 4(9), 10–17. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0409002>
- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The Impact Of Reward And Recognition Programs On Employee's Motivation And Satisfaction: An Empirical Study. International Review of Business Research Papers, 5(4), 270–279.
- Arman, Thalib, S. B., & Manda, D. (2016). The effect of school supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. International Journal of Environmental and Science Education, 11(15), 7309–7317.
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017a). Impact of Leadership Style on Employee Performance (a Case Study on a Private Organization in Malaysia). International Journal of Accounting & Business Management, 5(2), 2289–4519. <https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/112.130>
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017b). Impact of Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). International Journal of Accounting & Business Management, 5(2), 13–21.
- Gewasari, M., Manullang, B., & Sibuea, A. M. (2017). The Determinant Factors That Effect Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME), 07(01), 12–21. <https://doi.org/10.9790/7388-0701041221>
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (B. P. U. Diponegoro, ed.). Semarang.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (B. P. U. Diponegoro, ed.). Semarang.
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher Motivation: Definition, Research Development and Implications for Teachers. Cogent Education, 3(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Noor, S. N. A. M., & Zainordin, N. (2018). The Impact of Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consultant Firm. International Journal of Modern Trends in Social Sciences, 1(4), 1–14. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/329809782>
- Nwosu, J. C. (2017). Motivation and Teachers' Performance in Selected Public Secondary Schools in Ikenne Local Government Area of Ogun State. British Journal of Psychology Research, 5(3), 40–50. Retrieved from www.eajournals.org
- Paschal, A. O., & Nizam, I. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. International Journal of Accounting and Business Management, 4(1), 19–26. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04.v4.iss1/19.26>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015a). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance, 23(2015), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015b). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance, 23(October), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)

- Sadeghi, A., & Pihie, Z. A. L. (2012). Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- Shabbir, M., & Wei, S. (2015). Job Satisfaction Variance among Public and Private School Teachers, Case of Pakistan Administrative Kashmir. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4S1), 574–583. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s1p574>
- Triwahyuni, L., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2014). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(10), 156–165.
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24–32.