

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri Sekecamatan Rupert Dan Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis

Fitria¹, Teddy Chandra², Yanti Mayasari Ginting^{3*}

¹²³Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

*Email Korespondensi : yanti.mayasari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of Leadership Style, work motivation, and organizational culture on Job Satisfaction and the performance of State Civil Apparatus teachers in State Senior High Schools in Rupert sub-district and North Rupert sub-district, Bengkalis district. This research is a quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The population in this study were all State Civil Service teachers at State High Schools in Rupert and North Rupert districts. The sample selection technique uses the sampling technique method. The sampling technique used in this research is saturated sampling technique. Where the population and sample in this study amounted to 42 respondents. Data analysis techniques use structural equation modeling (SEM) using the smart PLS application. The results of this study indicate that leadership style, work motivation and organizational culture have a positive and not significant effect on job satisfaction. The leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on teacher performance. Work motivation has a positive and insignificant effect on teacher performance and organizational culture has no and no significant effect on teacher performance.

Keywords: leadership, motivation, organizational culture, job satisfaction, performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja guru Aparatur Sipil Negara di SMA Negeri se kecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara kabupaten Bengkalis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner pada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Aparatur Sipil Negara SMA Negeri sekecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh. Dimana populasi dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden. Teknik analisa data menggunakan structural equation modelling (SEM) dengan menggunakan aplikasi smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja.

Received: 25-07-2023; Accepted: 06-02-2024; Published: 06-03-2024

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mengembangkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Serta berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta bertanggung jawab (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3) dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut, seorang pendidik memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar yakni dalam usaha untuk mengantarkan peserta didik ke taraf yang dicita-citakannya. (Ahmad & Siregar, 2015)

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang mempunyai wawasan yang luas dan berakhlak (Wibowo, 2018) Oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer knowledge, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai moral sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Sehingga mampu menghasilkan output bukan hanya siswa yang berpengetahuan namun juga mampu menjadi siswa yang berbudi pekerti dan berakhlak mulia.

Selaras dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 1 Ayat 1 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan dan merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat menentukan dan dapat dilihat dari hasil pendidikan, karena guru merupakan sosok yang berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru harus mempunyai kompetensi dan kualitas yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan pula kinerja guru dalam mengajar. Hal tersebut bertujuan untuk menghadapi era globalisasi yang menuntut masyarakat Indonesia memiliki generasi muda yang berkualitas dan cerdas serta mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Oleh karenanya guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dengan kinerja yang tinggi mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki bangsa Indonesia.

Ada beberapa sumber yang bisa dijadikan dasar dalam penilaian kinerja guru. Diantaranya adalah ; Nilai SKP guru, Penilaian Kinerja Guru (PKG) , dan Nilai Ujian Akhir Sekolah, Namun dalam hal ini, dasar yang lebih mendekati adalah Penilaian Kinerja Guru (PKG). PK GURU dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.

Berdasarkan data yang diambil dari 5 (lima) SMA di kecamatan Rupert dan Rupert Utara, kabupaten Bengkalis. Data yang dipakai adalah PKG 3 (tiga) tahun terakhir, yakni tahun 2019, 2020 dan 2021. Penilaian Kinerja Guru, memang terjadi peningkatan dalam 3 tahun terakhir. Hal ini tidak mencapai target, karena kualifikasi nilainya masih baik. Sementara yang diharapkan adalah nilai PKG Amat Baik.

penilaian kinerja guru Aparatur Sipil Negara kecamatan Rupert dan Rupert Utara tidak mengalami kenaikan yang signifikan selama tiga tahun sehingga tidak dapat mencapai target nilai kinerja guru Aparatur Sipil Negara yang diharapkan. Rata rata nilai kinerja tahun 2019, 51,00, tahun 2020, 50,00, tahun 2021, 50,50. Adapun nilai konversi kinerja PK tahun 2019, 67,40, tahun 2020, 67,70, tahun 2021, 89,05 kategori baik. Sedangkan target yang diinginkan adalah Sangat Baik. Pencapaian hasil kinerja tidak terlepas dari motivasi dalam diri Guru untuk memberikan penampilan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sinungan, 2008, sedangkan menurut (Manajemen et al., 2021) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak Pegawai mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Pegawai merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Pegawai yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja guru perlu ditingkatkan agar guru dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang guru dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan oleh pemimpin untuk memotivasi guru tersebut.

Menurut (Edison, Anwar, & kamariyah, 2017: 91) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja guru. sebaliknya semakin rendah kepemimpinan yang ada maka akan semakin turun kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pt et al., 2014) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Parlinda & Wahyuddin, 2004) menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan justru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi mempunyai peranan penting terhadap kinerja dan kepuasan bagi guru SMA negeri sekecamatan Rupert dan Rupert Utara. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wayan, sudiartini, & Ini. 2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (WSP, 2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi sendiri diartikan oleh (Ekonomi Unisma et al., n.d.) (Penelitian et al., n.d.) adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Jika seorang Pegawai melihat nilai-nilai dan sistem makna tersebut sebagai suatu hal yang berharga dan mengerjakan nilai-nilai dan sistem tersebut, maka dukungan perilaku ini akan menjadi dasar kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Dari pengertian tersebut dapat terlihat bahwa budaya organisasi mampu memberi energi, arahan, dan motivasi keberlanjutan kepada guru untuk mencapai tujuan organisasi yang akan meningkatkan

kinerja pula. Untuk mampu berkinerja baik, guru seyogya menanamkan perilaku yang menjadi panutan dan mengimplementasikan nilai-nilai dasar dari sistem kerja yang ada di Sekolah secara baik dan benar. Hal inilah yang terimplementasi secara baik di segenap guru yang ada di Kecamatan Siak Kecil dan Kecamatan Bengkalis. Hal ini juga perlu pengawasan yang komprehensif dari seorang pemimpin.

Kinerja merupakan bentuk output atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu sesuai dengan tugas dan tujuan dari suatu perusahaan. Kinerja dapat menjadi faktor dorongan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan karena kinerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan dan berlaku sebaliknya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. (Layla Hafni, Budiyanto, 2022). Salah satu hal mendasar yang mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugas-tugasnya adalah berkaitan dengan terwujudnya kinerja guru, maka tidak terlepas dari efektifnya kepuasan kerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Menurut (Castrियो et al., 2015) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih maksimal dan lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari suasana ideal. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Unsur ini merupakan key person dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah dan akan menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti gaji ke 13, dan tunjangan kesejahteraan baik berupa insentif dan lainnya, memberi kesempatan dalam promosi jabatan. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Pra survey yang telah dilakukan, mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama rekan kerja, serta adanya ketidak puasan kebijakan organisasi yang direspon guru dengan ketidak patuhan terhadap

pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan. Gejala-gejala yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja guru ini akan berdampak negatif jika dibiarkan, karena akan dapat menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja telah banyak dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan (Mayasari Ginting et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan. Sementara penelitian yang dilakukan (Bulan et al., 2018) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Made et al., n.d.) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (WSP, 2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan (Made et al., n.d.) Budaya Organisasi Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan (Lukita, 2017) dan (YM Ginting, S Sherly, FN Ralahado, 2012) 49-62. Budaya Organisasi Berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

Sementara penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja, (Majidah et al., 2020) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Nur Rohim (2020) yang hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja.

Penelitian terdahulu tentang Budaya Organisasi terhadap Kinerja, dilakukan oleh (Aldea Amanda et al., n.d.),. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Sementara Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja dilakukan oleh (Chandra, 2022)

penelitian yang dilakukan oleh (Tampi, 2014) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Parlinda & Wahyuddin, 2004) menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan justru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan (Majidah et al., 2020) Kepuasan terhadap Kinerja berpengaruh signifikan positif. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Joko Sutopo (2018), Nur Rohim (2020), berpengaruh negatif.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wayan, sudiartini, &Ini. 2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (WSP, 2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemampuan guru dalam mendidik dan menghasilkan lulusan yang berprestasi secara akademik menjadi salah satu acuan kompetensi guru yang profesional. Guru yang unggul akan membantu terwujudnya pembelajaran yang efektif. Maka keberadaan standar profesional dan kualifikasi guru dipandang harus mampu menjamin peserta didik mencapai setidaknya label berkompoten atau baik atau luar biasa.

Guru memiliki posisi yang sangat strategis dalam menyiapkan masa depan bangsa melalui keberhasilannya dalam membekali anak-anak didiknya dengan ilmu pengetahuan yang memadai, membentuk karakter anak-anak yang berakhlak mulia, memiliki etos kerja yang tinggi, dan kesiapan berkompetisi dengan bangsa-bangsa lain di dunia ini (Akuntabilitas et al., 2015) Suyatno dan Hisyam, 2000, p.27). dari pernyataan ini tergambar betapa guru merupakan salah satu komponen mikrosistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran didalam proses pendidikan secara luas.

Berdasarkan pengamatan awal penulis di seluruh SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara. penulis menemukan fenomena sebagai berikut: (1) Masih adanya guru yang belum menguasai materi, pengembangan potensi, dan pengelolaan pembelajaran. (2) Kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas dirinya. Ini dilihat dari nilai PKG 2019, 2020, 2021). Mengingat peran guru yang sangat vital, maka guru perlu melakukan tugas dan fungsinya sebagai insan pendidik secara profesional, tidak asal-asalan. Guru perlu menunjukkan pekerjaannya sebagai sebuah

pekerjaan yang digeluti dengan penuh pengabdian dan dedikasi serta dilandasi oleh keahlian atau ketrampilan tertentu, sebagaimana tertuang, dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Maka pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru SMA negeri se kecamatan Rupa dan Rupa Utara. selain itu ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian, hal ini mengindikasikan perlu adanya penelitian lebih lanjut

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah no.19 tahun 2005 tentang standard nasional pendidikan (SNP) pada pasal 28 ayat 3 yang berbunyi “kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi social.” Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Mathematics, 2016) Amstrong dan Baron (Fahmi, 2017:176).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017:75) apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & judge, (2015:49) Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dan evaluasi atas karakteristik karakteristiknya. Indikator kepuasan kerja Menurut Robins, kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 2013:18). terbagi ke dalam lima yaitu: 1. Work it self, 2. Gaji/ upah, 3. promotion, 4. Supervision, 5. co-worker.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu social sebab prinsip prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Dalam buku perilaku organisasi Robbins & judge (2015) kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Indikator gaya Kepemimpinan Menurut (Tampi, 2014) (Majidah et al., 2020) Blanchard zigarmi dan Nelson (1993), indikator kepemimpinan yaitu: 1. Gaya menyuruh, 2. Gaya menjual, 3. Gaya partisipasi, 4. Gaya mendelegasi.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan tujuan spesifik tertentu (specific goal directed way) menurut santoso suroso (Fahmi, 2017:100) motivasi sebagai yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran., Menurut sutrisno (2017) dalam teori motivasi yang dikembangkan oleh maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan yaitu: a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*), b. Kebutuhan rasa aman, c. Kebutuhan hubungan social (*affiliation*), d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*), e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Edison, et al, 2017) Menurut Robbins(2006), budaya organisasi merupakan suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain, indikator budaya organisasi : *Innovation & Risk taking., Attention to Detail., Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation., Aggressiveness, Stability.*

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen. Yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Rivai, 2004 menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya salam mencapai tujuan organisasi.. hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh sudharto,2000(Giacalone & Beard, 1994) dan (Kepemimpinan et al., n.d.) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut sehingga dapat dibuat hipotesis dalam penelitian yaitu;

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru aparatur sipil Negara pada SMAN sekecamatan Rupert dan rupert Utara

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Motivasi memiliki kolerasi degnan kompesansi, sebab kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain diluar pekerjaan. Juga ada kolerasinya dengan kompetensi, sebab kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain diluar pekerjaan, juga ada kolerasinya dengan kompensasi Karen seorang yang tidak memenuhi kompensasi untuk mengerjakan suatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan tersendiri, yang padad akhirnya dapat menimbulkan rendahnya motivasi karena tidak percaya diri pada kemampuan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan motivasi memiliki bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dibuat hipotesis dalam penelitian yaitu :

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru aparatur sipil Negara SMAN sekecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi akan mengarahkan sebagai kepuasan kerja dan kinerja. Menurut Michael Richie(Indrastuti,2019), budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai nilai bersamadipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan)hal ini sejalan dengan penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan dignifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dibuat hipotesis dalam penelitian yaitu :

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru aparatur sipil negara SMAN sekecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah upaya memngaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara dan mempengaruhi banyak orang lain bertindak atau merespon dan minimbulkan

perubahan positif. Kekuatan dinamis penting dan memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai menurut Edison et al, 2017, kepemimpinan pada umumnya ditempatkan variable independen yang memiliki hubungan dengan variabel independen lainnya. serta pengaruh signifikan terhadap variabel independen (seperti kinerja dan produktivitas) hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh satyawati & suartana 2014 serta penelitian yang dilakukan oleh wahyuni, 2015. Dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H4 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMAN sekecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan yang berpengaruh terhadap kinerja penelitian miswan (2010), mendukung pernyataan tersebut, bahwa motivasi kerja karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuan untuk bekerja. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengerakan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins&judge, 2015) oleh karena ini motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan tersebut yang bertujuan untuk memberikan Semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Penelitian ini mengatakan ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja guru, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang tercapai oleh seorang pendidik.

H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMAN sekecamatan Rupert Dan kecamatan Rupert Utara.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Edison et al (Robert kreitner dan Angelo kinicki, 2017) budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja individu sebagai anggota organisasi, juga terdapat organisasi secara keseluruhan. Disisi lain budaya organisasi bertujuan untuk memberikan identitas organisasi kepada karyawannya. Memudahkan komitmen kolektif. Mempromosikan stabilitas system social dan membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh(jamaluddin, salam,yunus&akib 2017) dan (lathifah & rustono, 2015)dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H6 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada SMAN sekecamatan Rupert dan Rupert utara.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Berbagai penelitian menemukan bahwa bukti organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (

Robbins & Judge, 2008). Menurut Edison et al, 2017 kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasi dengan kepemimpinan termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetensi dan lingkungan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi & Utomo, 2011) dan (Ardian Abi Novianto, Wiwiek Rabiatus Adawiyah, 2009) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dibuat suatu hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada SMAN sekecamatan Rupert dan Rupert Utara.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru ASN yang bekerja 1. SMA Negeri 1 Rupert, 2. SMA negeri 2 Rupert, 3. SMA Negeri 3 Rupert, 4. SMA Negeri 4 Rupert. Sedangkan untuk kecamatan Rupert Utara terdiri dari 1 sekolah yakni; 1. SMA Negeri 1 Rupert Utara, semuanya berjumlah 5 sekolah dengan 42 guru. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Dimana semua populasi menjadi sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang yang merupakan Guru Aparatur Sipil Negara dikurangi Peneliti. Penelitian ini membahas profil responden dan tanggapan responden. 1. Analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, 2 Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden. Hasil penelitian tersebut dapat di deskripsikan dalam suatu kesimpulan dan membuat interval kelas sebagai dasar gambaran persepsi dari indikator indikator yang diukur.

Uji Kelayakan Angket, dilakukan dengan uji validitas dimana angket dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Di mana $df = n - 2$ dengan uji 2 sisi (Ghozali 2016). Uji reliabilitas, batas uji Cronbach alpha adalah $\geq 0,70$ (Ghozali 2016). Uji Multikolinearitas, pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan sempurna antar independen variable pada model regresi. Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali, 2016). Diagram Alur (Path Diagram), Path diagram akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Peneliti biasanya bekerja dengan “konstruk” atau “faktor” yaitu konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis yang cukup untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Uji Hipotesis, kriteria pengujian hipotesis diantaranya $P\text{-values} < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Jumlah %
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	38,10 %
	Perempuan	26	61,90%
Total		42	100%
Usia	21-30 th	5	11,90%
	31-40 th	12	28,57%
	41-50 th	9	21,43%

	>51 th	16	38.10%
Total		42	100%
Pendidikan Terakhir	S1	38	90,5%
	S2	4	9,5%
Total		89	100%
Masa Kerja	5-10 th	14	33,3
	11-15 th	15	35,7
	16-20 th	6	14,3
	21-25 th	3	7,1
	26-30 th	3	7,1
	>31 th	1	2,3
Total		42	100%

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel.

Tanggapan responden dari 26 item pernyataan yang ada pada Variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 2 dengan rata-rata 4,62 (Sangat Baik). Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah pada Variabel Kepuasan Kerja tersebut adalah pernyataan nomor 7 rata-rata 3,86 (Baik). Secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Kepuasan Kerja adalah Sangat Baik yaitu 4,26 Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Sangat Baik terhadap Variabel Kepuasan Kerja yang ada pada SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Tanggapan responden dari 14 pernyataan yang ada pada Variabel Endogen Kinerja, pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 5 dengan rata-rata 4,79 (Sangat Baik) Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah pada Variabel Kinerja tersebut adalah pernyataan nomor 13 dengan rata-rata 4,40 (Sangat Baik). Secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Endogen Kinerja Sangat Baik yaitu 4,60 (Sangat Baik). Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Sangat baik terhadap Variabel Endogen Kinerja yang ada pada SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Tanggapan responden dari 9 pernyataan yang ada pada Variabel gaya kepemimpinan, pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 9 dengan rata-rata 4,40 (Sangat Baik). Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah pada Variabel Kepemimpinan adalah pernyataan nomor 5 dengan rata-rata 4,05 (Baik). secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable gaya kepemimpinan adalah Saangat Baik yaitu 4,28 Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Sangat Baik terhadap Variabel Gaya krprrmpimpinan yang ada pada SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Tanggapan responden dari 12 pernyataan yang ada pada Variabel Eksogen Motivasi, pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 3 dengan rata-rata 4.60 (Sangat Baik). Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah pada Variabel Motivasi tersebut adalah pernyataan nomor 9 dengan rata-rata 4,05 (Baik). Secara rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Motivasi adalah Sangat Baik yaitu 4,36 Sangat Baik, ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Sangatbaik terhadap Variabel Motivasi yang ada pada SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert utara .

Tanggapan dari 55 pernyataan yang ada pada Variabel Budaya Organisasi pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan nomor 48 dengan rata-rata 4.88 (Sangat Baik). Sedangkan pernyataan yang mendapatkan tanggapan yang paling rendah pada Variabel Budaya Organisasi tersebut adalah pernyataan nomor 7 dengan rata-rata 3,95 (Baik). Secara rata-rata

tanggapan responden terhadap pernyataan dalam variable Budaya Organisasi adalah 4,37 yaitu Sangat Baik Ini berarti bahwa penilaian responden secara rata-rata mempunyai persepsi Sangat baik terhadap Variabel Budaya Organisasi yang ada pada SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Hasil Uji Validitas

Dijelaskan bahwa dari 14 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Kinerja seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai Correct Item Total Coreelation $> 0,3$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Kinerja pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara mempunyai nilai yang valid . Hal ini berarti, penggunaan angket didalam 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.

Hasil uji validitas data mengenai Kepuasan kerja dalam penelitian ini semuanya valid.bahwa dari 26 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai Correct Item Total Coreelation $> 0,3$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja pada guru SMA Negeri di kecamatan Rupert dan Rupert Utara mempunyai nilai yang valid.

Hasil uji validitas data mengenai Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini semuanya valid. bahwa dari 9 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai Correct Item Total Coreelation $> 0,3$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Guru SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara mempunyai nilai yang valid.

Hasil dari 12 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Motivasi seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai Correct Item Total Coreelation $> 0,3$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Motivasi pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara mempunyai nilai yang valid.

Hasil uji validitas data mengenai Budaya Organisasi ada dalam penelitian ini semuanya valid. bahwa dari 55 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Budaya Organisasi seluruh pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai Correct Item Total Coreelation $> 0,3$. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara mempunyai nilai yang valid.

Uji Angket PLS, Construct Reliability and Validity

Tahapan selanjutnya adalah pengujian konsistensi pengukuran (reliabilitas) dengan Average Variance Extract (AVE) dan Composite Reliability (CR). Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Reliabilitas dapat diketahui melalui nilai Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE). Composite reliability dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.7 . Nilai AVE dikatakan baik bila memiliki nilai ≥ 0.5 . Data hasil pengujian AVE dan CR ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 2. Hasil Pengujian AVE dan CR

Varibel Penelitian	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.954	0.956	0.963	0.790
Kepemimpinan	0.969	0.970	0.977	0.915
Kepuasan Kerja	0.942	0.946	0.958	0.822
Kinerja	0.924	0.924	0.946	0.815
Motivasi Kerja	0.920	0.929	0.940	0.757

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai VIF tinggi maka menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai $VIF < 10$. Berikut ini hasil uji multikolinearitas dari penelitian yaitu:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja	kesimpulan
1	Budaya Organisasi	1.871	1.905	Tidak Multikolinearitas
2	Kepemimpinan	2.745	2.754	Tidak Multikolinearitas
3	Kepuasan Kerja	-	1.482	Tidak Multikolinearitas
4	kinerja	-	-	Tidak Multikolinearitas
5	Motivasi	3.757	3.987	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa tidak multikolinearitas pada variabel keseluruhan variabel yaitu Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Motivasi mempunyai nilai VIF masih di bawah 10.

Koefisien Determinasi (R²)

R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R Square. Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Uji R Square

Variabel Penelitian	R-square	R-square adjusted	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.325	0.272	Kurang
Kinerja Guru	0.859	0.844	Kuat

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023

Dari tabel 4 dapat dilihat adjusted R-Square Kepuasan kerja Guru PNS Jenjang SMA di Kecamatan Rupal dan Rupal Utara sebesar 0.272 atau 27,2,0%. Dengan demikian Kepuasan Kerja Guru PNS jenjang SMA di Kecamatan Rupal dan Rupal Utara dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan Budaya Organisasi, 27,2,0%. Sedangkan sisanya 72,8,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan pada penelitian ini. Sedangkan untuk adjusted R-Square Kinerja Guru PNS Jenjang SMA di Kecamatan Rupal dan Rupal Utara sebesar 0.844 atau 84,40%. Dengan demikian Kinerja guru SMA di Kecamatan Rupal dan Rupal Utara dipengaruhi oleh variable kepemimpinan, motivasi dan Budaya Organisasi sebesar 84,40%. Sedangkan sisanya 15,60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan pada penelitian ini.

Uji Analisis Jalur Path Dengan Struktur Equation Model (SEM) PLS

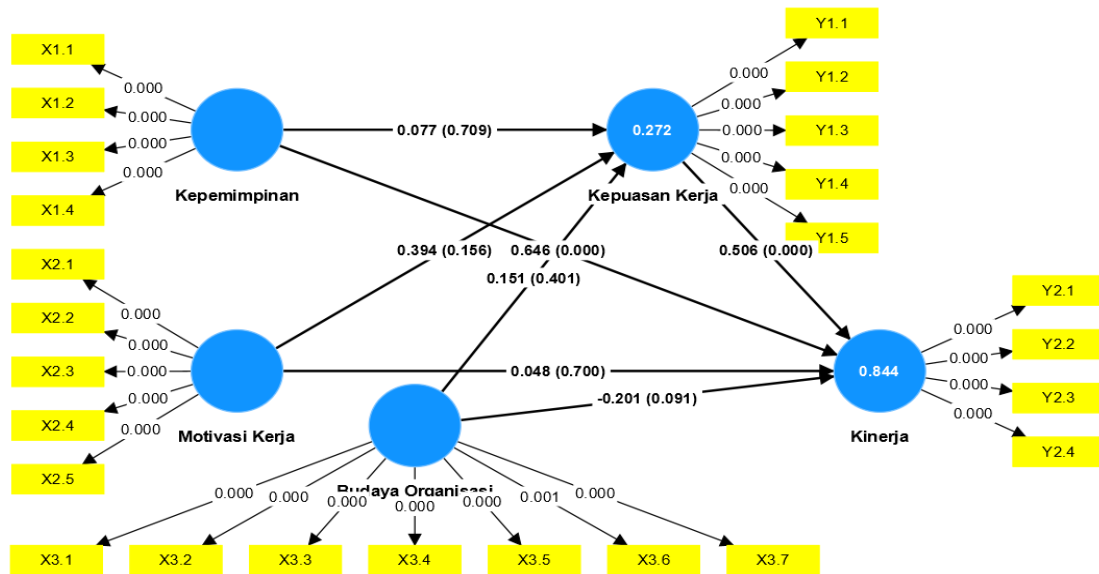
Alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) yaitu merupakan salah satu metode alternative estimasi model untuk mengelola Structural Equation Model (SEM). Adapun dua persamaan structural yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dilihat dari output Smart PLS pada table berikut ini:

Tabel 5. UJI PLS

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Nilai/ Sig
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.151	0.158	0.180	0.840	0.401	+ / tdk sig
Budaya Organisasi -> Kinerja Guru	-0.201	-0.200	0.119	1.688	0.091	- / tdk sig
Kepemimpinan -> Kepuasan kerja	0.077	0.080	0.206	0.374	0.709	+ / tdk sig
Kepemimpinab -> Kinerja	0.646	0.650	0.098	6.608	0.000	+ / sig
Kepuasan kerja -> Kinerja	0.506	0.495	0.084	6.031	0.000	+ / sig
Motivasi kerja-> Kepuasan Kerja	0.394	0.365	0.277	1.420	0.156	+ / tdk sig
Motivasi kerja-> Kinerja Guru	0.048	0.061	0.125	0.386	0.706	+ / tdk sig

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023

Gambar 1. Uji PLS



Sumber : Hasil Olahan Smart PLS Versi 4.0, 2023

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Berdasarkan hasil uji regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa baiknya Kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pada guru ASN jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Berdasarkan hasil tanggapan responden Gaya kepemimpinan tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara SMA Negeri sekecamatan Rupert dan Kecamatan Rupert Utara kabupaten Bengkalis Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan yang belum mampu melakukan yang efektif terhadap bawahan. Sehingga menyebabkan gaya kepemimpinan tidak berdampak besar terhadap kepausan kerja dan juga profil masa kerja responden yang mayoritas sudah berada di atas 5 tahun membuat responden sudah mempunyai persepsi sendiri terhadap pekerjaannya, sebagian besar ASN sudah terbiasa mengalami gaya kepemimpinan yang berbeda-beda karena pergantian pemimpin di instansi masing-masing, sehingga gaya kepemimpinan tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara SMAN sekecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara. Pengaruh Variabel kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan positif tapi tidak Signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Harry P panjaitan dan Teddy Chandra (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Motivasi adalah dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang datang dari dalam diri seseorang maupun dari luar, yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan dari seorang pegawai/pekerja dalam mengejar suatu tujuan. Hal ini disebabkan oleh lebih banyaknya guru yang berusia diatas 40 tahun, Banyak guru yang berada di posisi nyaman sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, kepala sekolah belum memberikan tunjangan yang baik untuk kepuasan kerja bagi guru. Ini tentunya

perlu seorang kepala sekolah memperhatikan manajemen sekolah supaya terciptanya kepuasan kerja bagi guru. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan atasan dalam hal ini kepala sekolah untuk lebih disiplin. Maka Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dapat disimpulkan positif tapi tidak Signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sinar Bulan, Teddy Chandra, dan Asmara Hendra Komara (2018)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah filosofi yang diciptakan oleh pendiri organisasi sebagai pegangan dalam tindakan dan terhadap semua pegawai. Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin Baik Budaya Organisasi guru berdampak pada meningkatkan kepuasan kerja pada guru ASN jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara. Hal ini disebabkan karena guru di SMA Kecamatan Rupert dan Kecamatan Rupert Utara banyak yang mengajar lebih dari 5 tahun sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh lagi terhadap kinerjanya. kepala sekolah belum memberikan penerapan budaya yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik bagi guru. Ini tentunya perlu seorang kepala sekolah memperhatikan manajemen sekolah seperti, strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pembinaan disiplin, menjadi teladan bagi guru dan peserta didik, mengadakan seminar dan pelatihan, bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli, memberi kesempatan kepada guru untuk saling mengadakan supervise.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Wahyuniardi dan Hedytisa Renaldo Nababan (2018) dan Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda dan Agung Wahyu Handaru (2013), Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana(2014)(Made et al., n.d.) H. Teman Koesmono(2005), Gita Sugiarti(2012) Budaya Organisasi Berpengaruh positif mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memengaruhi orang lain untuk mau bekerjasama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan mempunyai dampak yang kuat dan berarti terhadap kinerja Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA Kecamatan Rupert dan Rupert Utara. Semakin baik gaya kepemimpinan maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA Kecamatan Rupert dan Rupert Utara. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, atasan memberikan kebebasan bagi guru untuk memberikan pendapat. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang saling menghargai membuat kinerja Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA Kecamatan Rupert dan Rupert Utara semakin tinggi. begitu juga dengan tanggapan responden atasan selalu melakukan pengarahan secara spesifik. Hal ini menyebabkan Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA Kecamatan Rupert dan Rupert Utara merasa dihargai oleh pimpinan pada setiap pekerjaannya yang dilakukannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah yang mempunyai Kepemimpinan yang baik berdampak pada tingginya kinerja Guru ASN yang ada di jenjang SMA Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Harry P panjaitan dan Teddy chandra (2018) mengatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan tujuan spesifik tertentu (specific goal directed way) menurut Santoso Suroso (Fahmi, 2017:100) motivasi sebagai yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jika dihubungkan status sertifikasi guru dari 42 SMA Negeri sekecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara terdapat 22 guru yang belum sertifikasi, hal itu membuat motivasi kerja guru jadi menurun dan timbul keinginan untuk bermalasan malasan datang kesekolah, sehingga mempengaruhi kinerja guru. Maka Pengaruh Variabel motivasi terhadap Kinerja dapat disimpulkan positif dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akuntabilitas et al., 2015) Adang Rukmana (2018), Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani (2018), Titin Eka Ardiana (2017), Nelwati Tanius (2018), Abdul Kholik Amirulloh Zein dan Hady Siti Hadijah (2018), (Majidah et al., 2020), Reza Ahmadiansah (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya Organisasi merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang yang berlandaskan etika melalui tekad dan perilaku konkrit di dunia kerja. Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai Negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah Budaya Organisasi guru disekolah dalam melakukan pengajaran akan berdampak pada rendahnya kinerja Guru ASN jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Budaya Organisasi berdampak yang Negatif dan tidak berarti terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi guru yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja guru SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara. Budaya organisasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja bagi guru. Artinya, baik atau tidaknya budaya organisasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja bagi guru aparatur sipil negara di kecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara.

Hal ini disebabkan karena guru di SMA Kecamatan Rupert dan Kecamatan Rupert Utara banyak yang mengajar lebih dari 5 tahun sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh lagi terhadap kinerjanya. Oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, kepala sekolah belum memberikan penerapan budaya yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik bagi guru. Ini tentunya perlu seorang kepala sekolah memerhatikan manajemen sekolah seperti, strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan pembinaan disiplin, menjadi teladan bagi guru dan peserta didik, mengadakan seminar dan pelatihan, bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli, memberi kesempatan kepada guru untuk saling mengadakan supervise

Penelitian ini sejalan dengan dengan hasil Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2019) mengatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Berdasarkan hasil uji hasil regression weights pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru disekolah dalam melakukan pengajaran disekolah akan berdampak pada kenaikan kinerja pada Guru SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

Berdasarkan hasil tanggapan responden secara rata-rata mempunyai persepsi yang Sangat baik terhadap Kepuasan Kerja yang ada pada Guru ASN jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif tanggapan responden pada pernyataan, atasan selalu memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide ide masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program kerja. dan juga tanggapan responden suasana kekeluargaan terbina dalam bekerja terbina dengan baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru aparatur sipil negara SMAN sekecamatan Rupert dan kecamatan Rupert utara maka perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu, supervisi atau arahan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab guru ASN sekecamatan Rupert dan kecamatan Rupert Utara kabupaten Bengkalis. serta gaji yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Palupiningdyah, 2016), (Ardiansyah & Purba, 2015), (Lismeida & Meilani, 2017), (Armelsa & Mutiah, 2019), (Majidah et al., 2020), mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

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

1. Kepemimpinan Kepala sekolah berdampak Positif dan Tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap sekolah/guru, maka tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kepuasan Kerja pada Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.
2. Motivasi mempunyai dampak positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja Hal ini berarti semakin baik Motivasi maka tidak berdampak terhadap peningkatan kinerja kerja pada Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA Kecamatan Rupert dan Rupert Utara
3. Budaya Organisasi berdampak Positif dan Tidak Signifikan terhadap kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan Budaya Organisasi yang baik tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kepuasan Kerja pada guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.
4. Kepemimpinan mempunyai dampak Positif dan Signifikan yang berarti terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang baik berdampak terhadap kinerja Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.
5. Motivasi berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang semakin baik tidak selalu berimbas pada Kinerja guru Aparatur Sipil Negara SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.
6. Budaya Organisasi berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki Budaya Organisasi yang rendah akan memiliki dampak yang tidak baik terhadap kinerja Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.
7. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan yang berarti pada kinerja guru.. Maka Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan memiliki imbas yang baik terhadap kinerja Guru Aparatur Sipil Negara jenjang SMA di Kecamatan Rupert dan Rupert Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. Y., & Siregar, B. (2015). Guru Profesional Menurut Imam Al-Ghazali dan Buya Hamka. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 12(1), 21–45. [https://doi.org/10.25299/jaip.2015.vol12\(1\).1446](https://doi.org/10.25299/jaip.2015.vol12(1).1446)
- Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., & Syakir, M. J. (2015). THE INFLUENCE OF HEADMASTER

LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEACHER'S COMPETENCY OF HIGH SCHOOL. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 226–240. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>

Aldea Amanda, E., Akuntansi, P., & Budiwibowo, S. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN*.

Bulan, S., Chandra, T., & Komara, A. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 156–170.

Castrioto, A., Funkiewiez, A., Debû, B., Cools, R., Lhommée, E., Ardouin, C., Fraix, V., Chabardès, S., Robbins, T. W., Pollak, P., & Krack, P. (2015). Iowa gambling task impairment in Parkinson's disease can be normalised by reduction of dopaminergic medication after subthalamic stimulation. *Journal of Neurology, Neurosurgery and Psychiatry*, 86(2), 186–190. <https://doi.org/10.1136/jnnp-2013-307146>

Chandra, T. (2022). *THE EFFECT OF TEACHER ' S COMPETENCE ON THE VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS ' WORK SATISFACTION AND PERFORMANCE IN PRAJNAMITRA MAITREYA FOUNDATION , RIAU International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*. 1(1), 193–212.

Ekonomi Unisma, F., Kamilatun Nahdiyah, T., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (n.d.). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH*. www.fe.unisma.ac.id

Ghozali, I. (2012). Analisis multivariate dengan program IBM spss. *Articel*.

Giacalone, R. A., & Beard, J. W. (1994). Impression Management, Diversity, and International Management: ADJUSTMENT PROBLEMS AND COMMUNICATION MISHAPS AN OVERVIEW OF IMPRESSION MANAGEMENT INTERPERSONAL INTERACTION DYSFUNCTIONAL INTERACTION THE TRAINING COMPONENT: AN IMPRESSION MANAGEMENT VIEW AD. *The American Behavioral Scientist (1986-1994)*, 37(5), 621. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impression-management-diversity-international/docview/194895916/se-2?accountid=44396>

Kepemimpinan, P. G., Dan, L., & Suprijadi, D. (n.d.). *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di smk negeri jakarta utara*. 2(2), 158–169.

Layla Hafni, Budiyanto, S. (2022). *KAJIAN TEORITIS KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI DALAM KONTEKS SPIRITUALITAS ORGANISASI*. 223–236.

Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>

Made, N., Satyawati, R., & Suartana, W. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KEUANGAN*.

Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>

- Manajemen, J., Bisnis, dan, Sihombing, J., & Langgeng Ratnasari, S. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 1(1), 1–12. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Mayasari Ginting, Y., Chandra, T., & Susanty Purnamasari, M. (2023). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA GURU GURU SMP DHARMA LOKA PEKANBARU (THE EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER SATISFACTION AND PERFORMANCE OF DHARMA LOKA JUNIOR HIGH SCHOOL PEKANBARU TEACHERS)*.
- Penelitian, L., Hasil, P., Ensiklopedia, P., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bunda, P. (n.d.). *Edisi 2 Januari 2021 Ensiklopedia of Journal*. 3(2). <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
- Pt, P., Negara, B., Manado, R. S., & Tampi, B. J. (2014). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014. III(4)*, 1–20.
- Tampi, B. J. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERRHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO)*. In *Journal "Acta Diurna"*.
- Wibowo, H. E. (2018). *Studi Deskriptif Guru..., Hermawan Eli Wibowo, FKIP UMP 2018*. 1(1), 2014–2015.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. In *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki (15th ed.)*. Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.12737/4477>