



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada

Hernawati^{1*}, Sudirman¹, Nyoman Sridana¹

¹ Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia.

*Corresponding Author:

Hernawati, Program Studi
Magister Administrasi
Pendidikan, Pascasarjana,
Universitas Mataram, Indonesia
Email: hernafatin@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dengan menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Populasi penelitian ini adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 340 guru PNS dan 50 Guru Tetap Daerah (GTD). Sampel penelitian berjumlah 79 guru yang diperoleh dengan *proportionate random sampling*. Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel penelitian adalah angket model skala Likert. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji multikolinieritas, autokorelasi, homogenitas, dan normalitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Kata Kunci: Kepuasan kerja; kinerja guru; Sekolah Dasar.

Pendahuluan

Pencapaian kinerja guru yang baik dan berkualitas merupakan sesuatu yang sangat diharapkan baik oleh lembaga pendidikan (Lailatusaadah, 2015). Kinerja yang baik sebagai bukti bahwa kinerja tersebut profesional, dan untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor diri sendiri atau kemampuan dan faktor lingkungan atau motivasi (Can & Yasri, 2016). Oleh karenanya, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dapat dilihat dari faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru adalah minimnya keinginan guru untuk meningkatkan kemampuan dalam bentuk pelatihan (Hamsah, 2019). Permasalahan tersebut terkait dengan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru.

Data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Barat menjelaskan bahwa selama 4 tahun terakhir rata-rata perolehan nilai USBN SD di Kabupaten Lombok Barat mengalami peningkatan. Perolehan nilai rata-rata USBN selama 4 tahun terakhir

berturut-turut yaitu pada Tahun Akademik 2016/2017 nilai rata-rata USBN SD sebesar 63,91, Tahun akademik 2017/2018 sebesar 66,74, Tahun akademik 2018/2019 sebesar 65,88, dan pada Tahun akademik 2018/2019 nilai rata-rata USBN SD Lombok Barat sebesar 69,05. Berdasarkan data tersebut, terjadi peningkatan nilai rata-rata hasil USBN SD di Kabupaten Lombok Barat meskipun menurun pada Tahun Akademik 2018/2019. Selama 4 Tahun terakhir, nilai rata-rata nilai USBN SD di Kabupaten Lombok Barat sebesar 66,39. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi belajar siswa belum maksimal. Ada 67% nilai siswa SD di Kabupaten Lombok Barat dibawah rata-rata (Susanto et al., 2018).

Rendahnya prestasi siswa SD Kecamatan Narmada tersebut disebabkan kinerja guru yang belum maksimal. Kinerja guru memiliki dampak positif terhadap prestasi siswa (Asmawati, 2017). Hasil observasi tentang kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Narmada juga menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum bisa sepenuhnya membuat perangkat pembelajaran secara maksimal dan hanya meniru perangkat pembelajaran dari tahun-tahun sebelumnya. Metode pembelajaran yang

digunakan masih bersifat konvensional, guru juga belum maksimal dalam menggunakan media pembelajaran. Masih ada guru yang hanya datang saat mengajar saja. Kurangnya sarana prasarana yang belum memadai juga membuat guru kurang maksimal dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Kinerja guru juga dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja (Hamidi et al., 2019). Kepuasan Kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya (Sukdi & Wajidi, 2017). Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang (Poceratu, 2018). Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari ke-efektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja (Saputri et al., 2016).

Karyawan yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi (Fatawi et al., 2003). Bila kondisi ini terjadi berlarur-larut maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam. Akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun, baik yang dikarenakan oleh rendahnya semangat ataupun tingginya absensi. Dengan demikian ada kaitan yang erat antara kinerja dan kepuasan kerja (Hamidi et al., 2019).

Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, perbuatan atau tingkah laku dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan berkenaan dengan kesesuaian harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya (Lismeida et al., 2017). Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan dan pemaparan di atas, maka akan dilakukan penelitian di SD Negeri Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini dilakukan dengan judul Pengaruh

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data-data baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif (Purwanto, 2007). Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex-post facto* artinya peneliti tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel-variabel penelitian, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 340 guru PNS dan 50 Guru Tetap Daerah (GTD). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari obyek penelitian yaitu sebagian dari jumlah guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat yang diperoleh dengan menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel penelitian sebanyak 79 atau 20% dari populasi penelitian yang terdistribusi untuk masing-masing sekolah.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel penelitian adalah angket model skala Likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Angket berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada responden yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan (deskripsi situasi) dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan pernyataan tersebut, yakni: 1) Tidak Setuju (TS); 2) Kurang Setuju (KS); 3) Setuju; (S) dan 4) Sangat Setuju (SS).

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Sebelumnya dilakukan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji multikolinieritas, autokorelasi, homogenitas, dan normalitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru dilakukan dengan uji-F.

Hasil dan Pembahasan

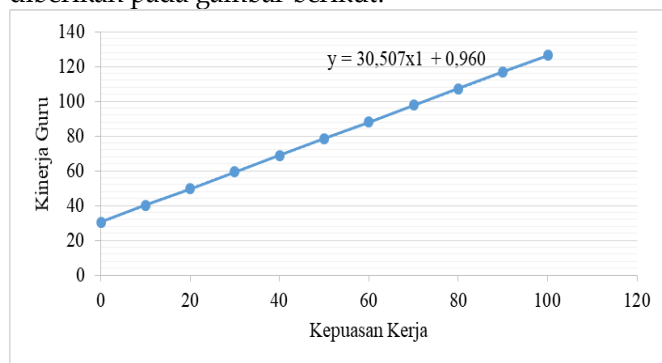
Hasil analisis regresi linier sederhana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Koefisien		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	Nilai	Std. Kesalahan			
Konstan (a)	30,507	11.676	0.788	1,664	0.433
Kepuasan Kerja (b)	0.960	0.157	6.129	1,664	0.000

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,129 lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,664, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Nilai signifikan diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($Sig. < 0,05$). Disimpulkan, terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,960, dan konstanta (*intercept*) a sebesar 30,507. Dengan demikian, bentuk persamaan regresi kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat adalah $\hat{Y} = 30,507 + 0,9607X_2$. Artinya bahwa, perubahan satu unit persepsi pada peubah kepuasan kerja diikuti oleh perubahan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat sebesar 0,960 unit pada arah yang sama dengan *intercept* sebesar 30,507. Bentuk grafis persamaan regresi diberikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Grafik Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dapat dilihat dari nilai R^2 yang terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kontribusi Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat

R	R ²	R ² Terkoreksi	Standar Kesalahan	Hasil Uji Durbin-Watson
0.573	0.328	0.319	11.424	1.307

Berdasarkan Tabel 2, nilai R^2 sebesar 0,328. Artinya bahwa, kepuasan kerja berpengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pelaksanaan penelitian ini selain bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Pada hasil penelitian telah dijelaskan sebelumnya, diperoleh hasil yang menjawab permasalahan pada penelitian.

Hasil deskripsi data variabel kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja guru belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dari persentase terbesar kepuasan kerja guru berada pada kategori cukup tinggi yaitu sebesar 58% dan 42% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat memang perlu untuk ditingkatkan.

Rendahnya kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat disebabkan oleh beberapa hal seperti upah atau gaji yang diberikan belum maksimal, terutama guru-guru yang belum disertifikasi. Bagi guru yang sudah pegawai negeri dan belum disertifikasi hanya mendapatkan gaji bulanan yang sudah ditentukan sesuai dengan pangkat dan golongan. Menurut Anthony, et al., (2006) karakteristik pribadi dan pekerjaan menentukan kepuasan dengan domain atau aspek pekerjaan, seperti upah atau apakah ada pengakuan atas kerja yang baik dari atasan. Dengan demikian, kepuasan kerja tergantung pada domain tingkat yang lebih rendahnya upah sesuai dengan pekerjaan.

Selain itu, kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat juga dapat ditingkatkan dengan meningkatkan ketentraman di sekolah. Menurut Perdani (2010) rasa aman ketika bekerja harus didapatkan oleh karyawan. Keamanan kerja juga harus ada selama karyawan bekerja seperti diberikan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, tidak akan dipecat atau diskors tanpa didukung alasan yang kuat.

Saat guru merasa aman dengan pekerjaannya, maka kepercayaan diri akan meningkat dalam tingkatan yang sangat kuat. Hal ini akan memotivasi mereka untuk lebih antusias dan lebih fokus pada pekerjaannya. Rasa aman guru terhadap pekerjaan bisa diwujudkan oleh sekolah dalam bentuk pensiun dan status guru. Dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan guru tersebut akan bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa selain sertifikasi, kinerja guru juga dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil analisis

data, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011), dan Risqi (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang sesuai dengan hasil penelitian ini adalah penelitian Mulyaningsih (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi di sekolah akan membuat kinerja guru akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005), Parwanto dan Wahyudin (2005), Listianto dan Setiaji (2005), Wuviani (2005) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kontribusi kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat sebesar 32,8%. Meskipun kecil, namun pada intinya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat juga semakin baik. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat, selain sertifikasi sangat penting untuk memperhatikan kepuasan kerja mereka dalam bekerja.

Zainal, et al., (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkatan rasa puas individu terhadap imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat bisa meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja apabila mereka merasa puas atau senang dalam bekerja.

Meningkatkan kepuasan guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dapat dilakukan dengan memperhatikan indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) upah atau gaji, 2) ketentraman kerja, 3) kondisi kerja, dan 4) kesempatan untuk maju. Menurut Greenberg dan Baron (2003), beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, yaitu:

a. *Make Jobs Fun* (Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan). Orang akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati daripada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan

memang bersifat membosankan, tetap ada beberapa cara untuk menyuntikkan beberapa level ke dalam setiap pekerjaan. Teknik-teknik kreatif yang telah diterapkan misalnya memindahkan bunga dari meja satu orang ke yang lainnya setiap setengah jam dan mengambil gambar lucu orang lain ketika sedang bekerja lalu memasukkannya ke papan bulletin.

- b. *Pay People Fairly* (Pembayaran yang sesuai dengan tugasnya). Ketika orang merasa bahwa mereka dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.
- c. *Match People to Jobs That Fit Their Interests* (Menempatkan orang sesuai dengan kebutuhan atau keperluannya). Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.
- d. *Avoid Boring Repetitive Jobs* (Menghindari pekerjaan yang membosankan). Orang jauh lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan memiliki kontrol secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka.

Salah satu indikator dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Greenberg dan Baron (2003) di atas yaitu upah dan gaji. Dengan gaji yang baik di sekolah, akan membuat guru merasa diperhatikan dalam bekerja dan dapat mensejahterakan kehidupan mereka. Alasan yang demikian bisa membuat kinerja mereka menjadi lebih baik lagi.

Dole dan Schroeder (Koesmono, 2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Hasil penelitian Nuzsep (2004) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima seorang karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Cecilia (2006) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi tersebut. Semakin baik kepuasan seseorang dalam suatu organisasi, maka kinerja seseorang tersebut akan semakin baik. Berkaitan dengan hal tersebut, pekerjaan guru akan mudah dilakukan jika didukung dengan keadaan lingkungan kerja yang kondusif, adanya dukungan dari atasan, hubungan antara guru yang baik sehingga menimbulkan kepuasan guru di sekolah, sehingga guru akan semakin semangat untuk meningkatkan

kinerjanya yang tentunya sangat bermanfaat untuk kemajuan pendidikan di SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dari penelitian ini dilihat dari penghargaan pada pekerjaan, pengakuan di dalam organisasi sekolah, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Penghargaan pada pekerjaan di setiap sekolah berupa: insentif yang rutin diberikan, serta adanya fasilitas yang cukup nyaman dan tersedia untuk mendukung dalam bekerja di sekolah. Pengakuan kepada guru di sekolah oleh kepala sekolah dan rekan lainnya terlihat dari keikutsertaan guru dalam kegiatan sekolah yang tinggi, perlakuan secara adil berdasarkan kinerja guru, dan pemberian kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah.

Adapun kesempatan untuk berkembang tampak pada peningkatan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan, menambah wawasan melalui internet atau membuat karya ilmiah guna pengembangan keilmuan. Berdasarkan pada hal tersebut, dengan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. Hal ini dikarenakan keinginan yang diharapkan oleh guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru dihargai, fasilitas yang diinginkan terpenuhi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat sekolahnya menjadi berkembang. Jadi, kepuasan kerja yang rendah menyebabkan timbulnya sikap mengeluh dan bosan, sering tidak hadir di tempat kerja, tidak patuh, atau mengelakkan kewajibannya sebagai pengajar di sekolah

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat dengan kontribusi 32,8%. Artinya bahwa semakin baiknya kepuasan kerja, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada juga akan semakin baik.

Daftar Pustaka

- Anthony, S, Gravelle Hugh, Steven Simoens, Chris Bojke and Bonnie Sibbald. (2006). Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners. *British Journal of Industrial Relations*. 44 (3). pp. 519-540
- Asmawati. (2017). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar Di Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu. *Pedagogy : Journal of Mathematics Education*. 2(1). 44-53. doi: <http://dx.doi.org/10.30605/pedagogy.v2i1.659>
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1-26.
- Cecilia, E. (2006), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus*, Padang
- Fatawi, A. R., Muzakki, I., & Amanah, S. (2003). Hubungan Kepuasan Kerja Pada Aspek Finansial Dengan Loyalitas. *Happines*, 1(2), 89-96.
- Hamidi, H., Jufri, A., & Karta, W. (2019). The Effect of Quality of Work Life on Teacher Job Satisfaction. *Erudio Journal of Educational Innovation*, 6(1), 19-29. doi:<https://doi.org/10.18551/erudio.6-1.3>
- Hamsah, H., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 237. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10264>
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 7, (2). 171-188
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Lismeida, R.A., Meilani, R.I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 2(1): 57-65
- Listianto, T., &Setiaji, B. (2005). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta). *Tesis Dipublikasikan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mulyaningsih, S. (2013). Pengaruh Perhatian Orang Tua Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri 10 Purworejo. *Jurnal Oikonomia*. 2, (1). pp. 1-13
- Nuzsep, A. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan. *Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma, Palembang*. 1.(1), pp. 50-60
- Parwanto & Wahyudin. (2005). Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Tesis dipublikasikan (www.ums.ac.id).

- Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses tanggal 15 Juni 2016.
- Perdani, P. P. (2010). Analisis Iklim kerja Guru (Suatu Studi di SMA Negeri 46 Jakarta). *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Poceratu, I. C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Iia Ambon Dalam Perspektif Kristiani. *Seminar Nasional "Archipelago Engineering" (ALE)*, (April), 163-167.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosdakarya
- Risqi, R. O. (2015). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dengan pendekatan kansei engineering perusahaan XYZ. *AGRITECH*. 35 (1).
- Saputri, R.D., Suprayitno., & Sutarno. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Jumapolo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16 (1): 59 - 67
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(2), 79. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Susanto, B., Sanjaya, I.G.N, Widhari, C.I.S., Solikin, S. (2018). Penggunaan Media Pipet Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Matematika Siswa Sdn 3 Narmada Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat Tahun Pelajaran 2017/2018. *Media Bina Ilmiah*. 13(4). 1107-1114. doi: <https://doi.org/10.33758/mbi.v13i4.181>
- Suardi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. 5. (1).
- Wuviani, V. (2005). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru (Pengaruh Kualifikasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMAN Kota Bandung)*. Penelitian dipublikasikan (www.pages-yourfavorite.com/ppsupi).
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T, Afafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Edisi ketiga. PT Rajawali Pers. Jakarta.