

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMA NEGERI 1
KOTO XI TARUSAN KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Upik Kristina; Agussalim; Sunreni

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti
upikkristina88.90@gmail.com

ABSTRAK

Pentingnya peran guru dalam proses pendidikan membuat penelitian mengenai kinerja guru menarik untuk diangkat. Guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil hasil koesioner yang disebarkan kepada kepada PNS SMA Negeri Tarusan sebanyak 48 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan SPSS 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil hipotesis yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sementara secara simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai R^2 adalah sebesar 40,8%.

Kata Kunci : kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja guru

***THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON TEACHER
PERFORMANCE AS CIVIL SERVANTS IN SMAN 1 KOTO XI TARUSAN***

ABSTRACT

The importance of the teacher's role in the educational process makes research on teacher performance interesting to be appointed. Teachers in the learning process in schools occupy a very important position in determining the success of education itself. Therefore, teacher performance is very important in improving the quality of education.

This study aims to examine the effect of job satisfaction and work motivation on the performance of teachers of Civil Servants in SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan, Pesisir Selatan Regency. Primary data in this study are the results of questionnaires distributed to civil servants at SMA Negeri Tarusan as many as 48 people. The analytical method used is multiple regression analysis with SPSS 23.

The results of this study indicate the results of the hypothesis that the variable job satisfaction has a significant positive effect on teacher performance and work motivation has a significant positive effect on teacher performance. While simultaneously the variables of job satisfaction and work motivation have a significant effect on teacher performance with a value of R^2 of 40.8%.

Keywords: work satisfaction and work motivation on teacher performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia, hal ini menyebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah guru. Pentingnya peran guru dalam proses pendidikan membuat penelitian mengenai kinerja guru menarik untuk diangkat. Guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat banyak masalah pada kinerja guru. Masalah yang terjadi mendorong penulis untuk melakukan penelitian pada kinerja guru. Tingkat kompetensi guru yang masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan. Masih rendahnya kerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui lamdan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa.

Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Susanto, 2016). Oleh karena itu, perhatian pada kinerja guru untuk terus meningkat dan ditingkatkan menjadi hal yang sangat penting, kinerja guru dapat meningkat apabila guru mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru karena sebagian besar waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya maka orang itu akan menunjukkan kinerja yang buruk. Kinerja guru juga di pengaruhi oleh motivasi kerjanya. Pemberian motivasi yang tepat kepada guru akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kinerja akan rendah jika motivasi guru dalam bekerja rendah.

Kajian penelitian ini akan dilaksanakan pada guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Di sekolah ini tercatat sekitar 48 orang guru dengan status PNS yang bekerja. Dalam evaluasi kinerja di SMA N 1 Koto XI Tarusan sering terjadi ketidaksiplinan karna masih ada yang guru datang terlambat.

Dari hal tersebut peneliti menduga bahwa adanya ketidakpuasan yang dirasakan sehingga memunculkan perilaku tidak disiplin sehingga kinerja guru menurun. Oleh karena itu, kepala sekolah harus senantiasa berusaha meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi dari para guru, sehingga kinerja yang baik dapat terwujud.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh

- terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS di SMA N 1 Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS di SMA N 1 Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS di SMA N 1 Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*, tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Susanto, 2016).

Umam (2010) mendefinisikan kinerja dari berbagai sudut pandang. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Apabila masing-masing karyawan berkinerja baik, umumnya kinerja perusahaanpun juga akan baik. Penilaian kinerja yang dilakukan secara reguler (teratur), bertujuan untuk melindungi perusahaan dalam mencapai tujuan (Prawirosentono, 2011).

Kinerja Guru memerlukan suatu sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk menghubungkan tujuan institusional (lembaga) dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja dapat juga disamakan dengan efektivitas, daya guna, atau produktivitas, oleh karena merupakan ukuran upaya yang dilakukan untuk meraih hasil yang diperoleh, yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapai (prestasi) terhadap besarnya upaya yang telah diberikan untuk itu. Lain lagi halnya dengan (Sedarmayanti, 2004)

Kinerja guru menurut Rachmawati dan Daryanto (2013) merupakan kemampuan atau tingkat keberhasilan yang ditunjukkan oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pekerjaan tersebut yang didalamnya terdapat tiga aspek sebagai pedoman bagi guru yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan kejelasan waktu

yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Sementara menurut Suprihatiningrum (2016) kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

Dari uraian tentang kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sebagai pendidik. Kinerja atau prestasi kerjanya dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitas-efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Adapun evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain (Susanto, 2016).

Sementara menurut Suprihatiningrum (2016) seorang guru perlu mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, antara lain:

1. Membangkitkan perhatian siswa pada materi yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi;
2. Membangkitkan minat siswa untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan;
3. Membuat urutan dalam pemberian pembelajaran dan penyesuaian dengan usia dan tahapan tugas perkembangan siswa
4. Menghubungkan pelajaran yang diberikan dengan pengetahuan yang dimiliki siswa (kegiatan apersepsi), agar siswa menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterimanya
5. Dapat menjelaskan unit pelajaran secara berulang-ulang sehingga tanggapan siswa menjadi jelas
6. Memperhatikan dan memikirkan hubungan antara mata pelajaran dan/atau praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari
7. Menjaga konsentrasi belajar siswa dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/ dan menyimpulkan pengetahuan yang diperoleh;
8. Mengembangkan sikap siswa dalam membina hubungan sosial, baik dalam kelas maupun di luar kelas; dan
9. Menyelidiki dan mendalami perbedaan siswa secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaannya tersebut.

Dalam penilaian kinerja guru tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan bekerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan level yang di jawabnya (Wirawan, 2009) dalam Astiti (2015), yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran
Dalam konteks pengajaran, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses penyusunan penyusunan materi pembelajaran, penggunaan media pengajaran, penggunaan atau pendekatan metode, dan penilaian. Menentukan lokasi waktu untuk mencapai tujuan tertentu (Wirawan, 2009) dalam Astiti (2015).
2. Kerja sama dalam kelompok kerja
Dalam mempelajari kelompok kerja guru secara ilmu sosiologis tentu banyak variasi yang perlu diperhitungkan, seperti kuantitas guru, aktivitas guru, kelompok guru, hubungan-hubungan antar guru, faktor pengikat para guru, kepentingan-kepentingan, saling ketergantungan, dan ukuran-ukuran perilaku atau norma-norma yang sama-sama dipatuhi oleh guru. Faktor-faktor tersebut merupakan indikator keberhasilan guru akan bekerjasama dengan kelompok kerja yang dibentuk guru itu sendiri.
3. Pemahaman dan kemampuan dalam bekerja
Pemahaman dan kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya (Mulyasa, 2006).

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) terdapat bermacam-macam pengertian tentang kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja dianggap sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, ataupun perasaan tidak puas.

Kepuasan kerja hingga saat ini masih tetap diyakini berpengaruh dengan kinerja individu (karyawan), kelompok, yang pada gilirannya akan berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasan kerja ini, memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, produktivitas organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri (Ardana, dkk, 2009).

Ketiga, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Organisasi perlu memantau sejauh mana para karyawan mencapai kepuasan kerjanya. Dengan analisis dan evaluasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan secara stimulan dan parsial, maka diharapkan memberikan umpan balik terhadap identifikasi harapan dan kebutuhan karyawan yang telah terpenuhi dan belum terpenuhi

atau bahkan tidak terpenuhi. Ketelitian organisasi dalam kebijakannya terhadap analisis dan evaluasi tingkat kepuasan selanjutnya akan mempengaruhi keseluruhan kegiatan manajemen sumber daya manusia (Darmawan, 2013).

Menurut Ass'ad (2003) indikator-indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan. Adapun penjelasan masing-masing indikator adalah kepuasan terhadap:

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kecocokan seseorang dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki serta kebanggaan akan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

2. Upah/gaji

Upah/gaji merupakan kebutuhan dasar seorang untuk memenuhi kebutuhan hidup termasuk insentif yang diperoleh.

3. Promosi

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

4. Rekan kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan guru dengan guru atau pun dengan kepala sekolah dan pihak lain dalam sekolah.

5. Pengawasan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengawasan dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Astiti (2015) kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, gaji yang diperoleh guru, perkembangan karier yang didapatkan guru, hubungan yang harmonis antar rekan kerja sesama guru dan pengawasan kepala sekolah yang ideal, akan menjadikan guru PNS berusaha untuk meningkat kinerjanya. Kepuasan guru PNS akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi Kerja

Menurut (Sulistiyani,2011:193) motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2017).

Menurut Sutrisno (2017) kebutuhan dasar manusia bukan hanya merupakan hal-hal yang dikehendaki untuk memenuhi tuntutan primer, seperti makan, pakaian, rumah dan tuntutan keamanan yang bertujuan sekedar untuk mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidup saja.

Menurut Sondang P. Siagian (2016) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Daya Pendorong, yaitu hal yang mendorong karyawan untuk membangkitkan motivasi dalam bekerja.

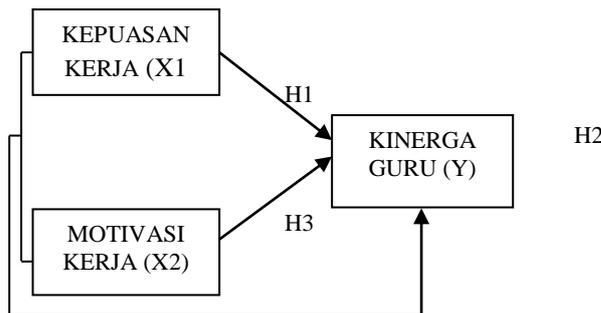
2. Kemauan dan kerelaan, yaitu kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam artian mengerjakan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
3. Membentuk Keahlian dan Keterampilan, pekerjaan yang dilakukan dapat membentuk keahlian baru, mengasah ataupun membentuk keterampilan yang telah dimiliki.
4. Tanggung Jawab, yaitu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain, karena pentingnya motivasi maka dalam suatu sekolah diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan sekolah. Menurut Astiti (2015) semakin terpenuhi kebutuhan guru, maka guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya. guru yang memiliki motivasi kerja adalah guru yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas, perasaan senang dalam bekerja, bekerja keras, berusaha mengungguli orang lain, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dan bekerja untuk memperoleh perhatian dan penghargaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Peneliti menetapkan hipotesis untuk masalah yang diteliti yaitu:

- H1 : Diduga kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
- H3 : Diduga kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

METODE PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 1979 berdirilah SMA Negeri Tarusan yang merupakan kelas jauh dari SMA Painan, yang pada waktu itu menumpang di lokasi SD Sawah Liat Tarusan. Berkat kerja keras para pendiri SMA Negeri Tarusan, di Kec. Koto XI Tarusan maka pada tahun 1980 di dapatlah sebidang tanah wakaf dari Bapak M. Dahir di desa Kapuh dan itulah sebagai tempat lokasi SMA Negeri 1 Tarusan seperti saat ini, tepatnya di

Jalan Sabai Nan Aluih Kenagarian Kapuh Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Riset Lapangan (field research), yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.
2. Riset Kepustakaan (library research), yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada guru honorer SMA Negeri Tarusan. Angket yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert 1-5 point (Sugiyono, 2012).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Sumber data penelitian yaitu data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara dan hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh konsumen. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil-hasil koesioner yang disebarkan kepada kepada PNS SMA Negeri Tarusan. Dan data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMA Negeri Tarusan sebanyak 48 orang. Adapun jumlah sampel dari populasi di atas ditarik dengan menggunakan metode total sampling, yaitu pengambilan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi kurang dari 50 (Sugiyono, 2012). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 48 guru PNS SMA Negeri Tarusan.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan melihat korelasi tiap butir instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka tiap butir instrumen tersebut merupakan construct yang kuat (Ghozali, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2013).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Berganda

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis *multiple regression* (regresi berganda). Persamaan *multiple regression* untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Model regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Guru
a	= Nilai Konstanta
b1	= Koefisien Parameter
b2	= Koefisien Parameter
X1	= Kepuasan Kerja
X2	= Motivasi Kerja
e	= residual error

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Metode Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dalam penelitian ini. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y) (Agussalim M, 2015:98). Kriteria pengujian, yaitu:

- Ho diterima, Ha ditolak, yaitu bila nilai sig-F lebih kecil dari tingkat alpha (0.05), yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Ho ditolak, Ha diterima, yaitu bila nilai sig-F lebih besar dari tingkat alpha (0,05), yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini. Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y) (Agussalim M, 2015:98). Kriteria pengujian, yaitu:

- $\beta = 0$; Ho diterima, Ha ditolak, yaitu bila nilai sig-F lebih kecil dari tingkat alpha (0.05), yang berarti Tingkat kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.
- $\beta \neq 0$; Ho ditolak, Ha diterima, yaitu bila nilai sig-F lebih besar dari tingkat alpha (0,05), yang berarti Tingkat kepuasan, dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa bahwa semua item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru adalah valid. Berikut hasil uji validitas yang telah dirangkum disajikan pada tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	>0.30	Valid
Motivasi Kerja	>0.30	Valid
Kinerja Guru	>0.30	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru adalah reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.849	Reliabel
Motivasi Kerja	0.850	Reliabel
Kinerja Guru	0.824	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian telah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan dua metode yaitu *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil pengujian dengan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58372376
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.066
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.749

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,749. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $0,749 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

B. Hasil Uji Multikolonieritas

Berikut tabel hasil pengolahan uji miltikolonieritas, yaitu :

Tabel 4 Hasil Uji Tolerance dan VIF

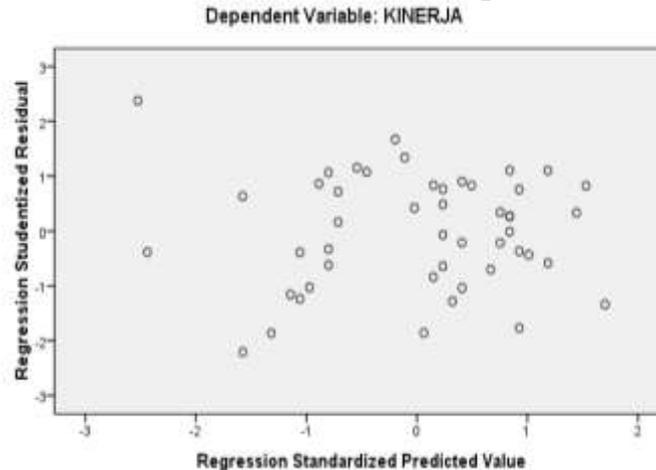
Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.586	1.706
Motivasi Kerja	0.586	1.706

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua vaiabel dependen memiliki nilai *tolerance* sebesar $> 0,1$, serta nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dependen tidak mengalami masalah multikolonieritas.

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilihat dengan uji grafik scatterplot dan uji glejser. Berikut ini disajikan hasil grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 3 Grafik Scatterplot



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini sehingga layak dilakukan pengujian selanjutnya.

Analisa Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil pengolahan datanya dengan bantuan software SPSS 23 :

Tabel 6 Analisa Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	15.990	8.552
	KEPUASAN	.256	.101
	MOTIVASI	.257	.119

Berdasarkan tabel di atas pada kolom B (beta) didapatkan persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Jika disubstitusikan akan diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15.990 + 0.256X_1 + 0.257X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa :

- Konstanta atau intersep sebesar 15.990, secara matematis menyatakan bahwa jika nilai kepuasan dan motivasi sama dengan nol ($X_1, X_2 = 0$), maka nilai kinerja guru adalah sebesar 15.990.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.256, artinya bahwa peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0.256.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.257, artinya bahwa peningkatan satu satuan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0.257.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi (R²) dapat dilihat tabel berikut ini:

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.639 ^a	.408	.382

Dari tabel hasil uji hipotesis diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) dari kepuasan dan disiplin adalah sebesar 0,408 atau 40,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 40,8%. Sementara sisanya 59,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Untuk menjawab hipotesis yang ada pada landasan teori dilakukan dengan menggunakan uji t. Berikut ini adalah hasil uji t pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.870	.068
	KEPUASAN	2.551	.014
	MOTIVASI	2.151	.037

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pada hasil uji t hitung kepuasan kerja (X₁), didapatkan nilai t hitung sebesar 2,551 sementara nilai t tabel adalah 2,01537, yang berarti nilai t hitung > t tabel (2,551 > 2,01537). Sementara pada nilai signifikansi adalah sebesar 0,014, nilai 0,014 < 0,050, yang berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Pada hasil uji t hitung motivasi kerja (X₂), didapatkan nilai t hitung sebesar 2,151 sementara nilai t tabel adalah 2,01537, yang berarti nilai t hitung > t tabel (2,151 > 2,01537). Sementara pada nilai signifikansi adalah sebesar 0,037, nilai 0,037 < 0,050, yang berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

B. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji t pada tabel berikut ini :

**Tabel 9 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		F	Sig.
1	Regression	15.517	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F pada variabel kepuasan dan motivasi pada tabel hasil SPSS adalah sebesar 15,517, sedangkan nilai F tabel adalah sebesar 2,80 yang berarti nilai F hitung > F tabel (15,517 > 3,19), sementara nilai signifikansi adalah sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi 0,000 < alpha=0,05. Dengan demikian maka H₄ pada penelitian diterima yang berarti dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

A. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil pengujian t yang telah dilakukan sebelumnya didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru maka semakin tinggi juga kinerja yang akan dihasilkan oleh guru. Dengan demikian maka H_1 yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan guru tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja guru yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja guru. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja guru dalam proses belajar mengajar juga baik.

Menurut Astiti (2015) kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, gaji yang diperoleh guru, perkembangan karier yang didapatkan guru, hubungan yang harmonis antar rekan kerja sesama guru dan pengawasan kepala sekolah yang ideal, akan menjadikan guru PNS berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan guru PNS akan pekerjaan, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka hal ini akan mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Pradika dan Haris (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Astiti (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS. Kemudian mendukung penelitian Sulistiyani (2015) yang menyatakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Bandhaso dan Paranoan (2016) juga menyatakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil pengujian t didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diterima guru maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh guru. Dengan demikian H_2 yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain, karena pentingnya motivasi maka dalam suatu sekolah diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan sekolah. Motivasi mengenai penghargaan atau *reward* yang diberikan sekolah meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat meningkatkan kinerja guru, hal ini menjadi pendorong terpenting untuk meningkatkan kinerja guru. Manfaat untuk guru yang termotivasi dia akan lebih berusaha potensi yang maksimal, sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan baik (Shandy dan Rumangkit, 2017).

Menurut Astiti (2015) guru yang memiliki motivasi kerja adalah guru yang berusaha untuk bekerja lebih sungguh-sungguh karena ingin mencapai tujuan sekolah dan akan bertanggung jawab dalam tugas. Motivasi kerja seorang guru PNS

akan menjadi tinggi apabila hasil yang diperolehnya sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tercukupi. Apabila guru PNS merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya, maka akan mendorong guru PNS berkerja optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Pradika dan Haris (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Astiti (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS. Kemudian mendukung penelitian Sulistiyani (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Bandhaso dan Paranoan (2016) juga menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian H_3 yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika guru yang tidak puas dengan pekerjaannya maka orang itu akan menunjukkan kinerja yang buruk. Sebaliknya, guru yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan, akibatnya kinerja menjadi menurun. Guru jadi sering tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Motivasi kerja para guru dalam melaksanakan tugas mereka erat sekali dengan penghargaan, sehingga mereka puas. Seseorang dipandang mempunyai motivasi, bila ia melaksanakan pekerjaan tanpa memandang ada tidaknya penghargaan setelah menyelesaikan pekerjaan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang menumbuhkan, mendorong dan mengarahkan perilaku para pegawai (Setyaningsih dkk, 2018). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada kaitan yang erat antara kepuasan yang dirasakan guru dan motivasi yang dimilikinya terhadap kinerja yang dicapai guru dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Pradika dan Haris (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Astiti (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS. Kemudian mendukung penelitian Sulistiyani (2015) yang menyatakan kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Bandhaso dan Paranoan (2016) juga menyatakan kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian H_1 diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan demikian H_2 diterima.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan
4. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 40,8% terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan.

Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan maka penulis memberikan beberapa saran pada SMA N 1 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru harus terus ditingkatkan karena kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus terus mendorong kepuasan kerja guru melalui kebijakan-kebijakan yang memperhatikan kesempatan pengembangan karier, hubungan antara guru dan pegawai lainnya, mutu pengawasan kerja yang adil antara sesama guru sehingga guru akan terus meningkatkan kinerja.
2. Motivasi kerja guru harus terus ditingkatkan karena motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Oleh sebab itu, kebijakan-kebijakan harus diambil oleh sekolah untuk mendorong motivasi kerja guru, seperti memberikan penghargaan atau reward yang sesuai dengan apa yang telah dicapai oleh guru sehingga guru akan terus meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardana, Komang, dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Agussalim, Manguluang. 2015. *Statistik Lanjutan*. Ekasakti Press. Padang.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta:Liberty.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena semesta. Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Rachmawati, T dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2016. *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta : Ar-ruzz media.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal, Skripsi dan Thesis

- Astiti, Putri. 2015. *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Tingkat SMA/SMK Di Kota Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bandhaso, Mira Labi dan Paranoan, Natalia. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar*. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektiv Volume 1/Nomor 2/Jan 2019*.
- Pradika, Antonia Linggar dan Haris, Abdul. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten*. *Kiat BISNIS Volume 6 No. 3 Juni 2016*.

- Ristanto, Hesti. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Disiplin Kerja (Studi Pada SMA Negeri 1 Batangan-Pati). *Jurnal Bingkai Ekonomi* 1.
- Setyaningsih, Kris., Najib Haitami dan Rusmaini. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Palembang. *Journal of Islamic Education Management ISSN: 2461-0674*.
- Shandy, Bella dan Rumangkit, Stefanus. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyah Putri Lampung. *PROSIDING ISSN: 2598 – 0246 / E-ISSN: 2598-0238*.
- Sulistiyani, Linda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kota Surakarta. Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. 2004. Wacana Kinerja, Jurnal Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance, 7, (2) 1-13.
- Yenny. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. *e Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018 hlm 98-105, ISSN: 2302-2019*.