

PENGARUH MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 MUTIARA

Nisaul Khaira

Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Hilal, Sigli
khairanisaul@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of the principal's work motivation on teachers' job satisfaction at SMA Negeri 1 Mutiara. This research uses a quantitative approach with an associative method. The data analysis techniques used were simple and multiple linear regression analysis, t-test and F-test. The results of the study showed that there was a significant influence between the principal's work motivation on teacher job satisfaction of 79.1%. This implies that the principal's work motivation affects teachers' job satisfaction and, consequently, the achievement of optimal performance; the higher the principal's work motivation, the greater the teachers' job satisfaction. Teachers deserve factors that boost their enthusiasm for carrying out their duties, as they are likely to deliver better performance when they possess strong professional competence and receive adequate work motivation.*

Keywords: Work Motivation, Principal, Performance, Job Satisfaction and Teachers

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru secara bersama-sama di SMA Negeri 1 Mutiara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 79,1%. Artinya motivasi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah untuk pencapaian kinerja yang maksimal, semakin baik motivasi kerja kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja guru tersebut. Sudah sepatutnya guru mendapatkan hal-hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam melaksanakan tugasnya, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang lebih baik jika memiliki kompetensi kerja yang baik dan mendapatkan motivasi kerja yang cukup.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kepala Sekolah, Kinerja, Kepuasan Kerja dan Guru*

1. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat berpengaruh pada kepemimpinan kepala sekolah terutama dalam meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah, Karena kepala sekolah merupakan unsur yang paling penting bagi efektivitas lembaga pendidikan. Bagaimanapun, Keberhasilan kepala sekolah adalah keberhasilan sekolah. Susanto (2016) menyatakan bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai pemimpin mampu memacu guru dalam meningkatkan kinerja para guru dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban.

Wahyudi (2015) menyatakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja

setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kenyataan sekarang ini banyak guru-guru yang belum mencapai kinerja yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan sebagai contoh belum profesional dalam menjalankan tugas. Salah satu Penyebab rendahnya kepuasan kerja guru, tidak profesional dalam menjalankan tugasnya adalah menurunnya semangat guru dalam mengajar, rendahnya sarana dan prasarana di sekolah tempat mengajar serta berbagai persoalan hidup baik itu keluarga, ataupun masyarakat, serta hal-hal lain yang menyebabkan guru tidak profesional dalam mengajar.

Kinerja kepala sekolah di dalam mencapai keberhasilan suatu sekolah adalah hal yang sangat penting. Terhadap seluruh sekolah yang berhasil orang akan selalu menunjuk bahwa kinerja kepala sekolah adalah kunci keberhasilan. Penguasaan teori pengetahuan tentang kinerja tentu saja merupakan sumbangan besar bagi para kepala sekolah. Studi historis untuk menganalisis kinerja seperti pendekatan psikologis, pendekatan situasi, pendekatan perilaku dan pendekatan kontingensi perlu ditanamkan kepada para kepala sekolah, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja kepala sekolah yang dirasakan penting sekali (crusial) demi berhasilnya sekolah yang dipimpinnya.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa guru di SMA Negeri 1 Mutiara, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru baik dalam rangka peningkatan prestasi belajar peserta didik. Selain itu, pelatihan dan penataran yang dilakukan juga akan membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya. Namun ada beberapa kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran, antara lain pemberlakuan zonasi yang menyebabkan persaingan kompetensi antara peserta didik hanya terpusat pada Kecamatan Mutiara saja. Hal ini menyebabkan tingkat persaingan kompetensi yang rendah diantara peserta didik. oleh karena itu, peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menerapkan kebijakan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Penjelasan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Subagia, Yudana dan Divayana (2019) dimana, hasil penelitiannya menunjukkan kontribusi motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) TK di Kecamatan Kuta Utara diperoleh nilai thitung sebesar 3,279 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,045 dengan Sumbangan Efektif sebesar 49,7%. Diyanti, Hubeis dan Affandi (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kepuasan 45,8% dan 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Darmawan (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) serta budaya organisasi (X3) telah memberikan kontribusi sebesar 43,1% terhadap pembentukan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja guru.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, sudah seharusnya kepala sekolah mempunyai tugas untuk menggerakkan dan meningkatkan kinerja guru dengan adanya motivasi kerja. Baik tidaknya kinerja guru sangat bergantung pada kepuasan kerja dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik. Sudah sepantasnya guru mendapatkan hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bertugas, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang lebih baik jika kompetensi kerja baik serta mendapatkan motivasi kerja yang cukup.

2. Kajian Pustaka

2.1. Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Menurut Hamalik (2016) bahwa motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam pribadi (diri) seseorang yang dapat ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, Seseorang yang memiliki motivasi ialah orang yang bisa menunjukkan kinerjanya atau hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berdasarkan kewenangan yang telah diberikan kepadanya. Hasil kerja kepala sekolah yang memiliki motivasi mampu mewujudkan pendidikan yang bermutu. Fungsi motivasi tentunya dapat meningkatkan kemauan seseorang untuk menerima perbaikan dalam cara dan teknik menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu kegiatan. Dengan keyakinan yang kuat akan terdapat sebuah kemauan bertindak untuk tercapainya suatu kesuksesan dan keberhasilan dalam kehidupan. Seseorang tentu punya cita-cita untuk hidup lebih baik, dalam hal pemenuhan kebutuhan tersebut akhirnya ia mampu bekerja keras dan selalu mempunyai kemauan untuk memperbaiki cara bekerja dan meningkatkan hasil kerja apa yang telah diberikan tanggung jawab kepadanya.

Fungsi motivasi tentunya dapat meningkatkan kinerja dan motivasi seseorang memiliki kemauan untuk menerima perbaikan dalam cara dan teknik menyelesaikan pekerjaannya. Adapaun di dalam pembelajaran sangat diperlukan motivasi supaya guru memiliki sikap untuk dapat menerima perbaikan yang diberikan oleh kepala sekolah ataupun pengawas, sehingga akan memudahkan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Adapun di dalam pembelajaran sangat diperlukan motivasi supaya guru memiliki sikap untuk dapat menerima perbaikan yang diberikan oleh kepala sekolah ataupun pengawas, sehingga akan memudahkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru dalam melaksanakan tugas utamanya sangat dibutuhkan motivasi kerja, sementara antara dewan guru mempunyai kemauan yang berbeda-beda dan cara yang berbeda dalam mencapai kebutuhannya. Di sinilah peran kepala sekolah untuk dapat mengobservasi secara personal dari kebutuhan dan cara mencapai kebutuhan guru, sehingga dengan memberikan motivasi menjadi berguna dan efektif dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

2.2. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Menurut Rohmah (2017), kepala sekolah merupakan pimpinan puncak di lembaga pendidikan yang dikelolanya, sebab seluruh pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah dilaksanakan atau tidak tercapai atau tidak tujuan pendidikan maka sangat tergantung kepada kecakapan dan keberanian kepala sekolah selaku pimpinan. Kualitas kepemimpinan sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan suatu lembaga pendidikan, beberapa sebab keberhasilan kepemimpinan itu didasarkan pada:

- 1) Mampu mengelola lembaga yang dipimpinnya, yaitu terkait dengan *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan);
- 2) Mampu mengatasi perubahan;
- 3) Mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan;
- 4) Sanggup membawa lembaga pada tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal ini pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi.

Pembelajaran tanpa adanya motivasi kerja maka peserta didik akan mengalami perlakuan

yang kurang baik, sebab dengan motivasi guru akan dapat melihat motif anak dalam pembelajaran dan akan memberikan dorongan yang sesuai dengan kebutuhan anak, sehingga pembelajaran membuat anak belajar bukan hanya sekedar ikut proses, tapi dari proses tersebut mendapatkan kegiatan belajar yang mengembangkan potensi diri peserta didik. Motivasi yang diberikan pada guru berdampak pada kinerja guru, seorang guru yang memiliki produktivitas kerja yang baik dan guru yang memiliki motivasi pasti akan menyukai tantangan dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

2.3. Indikator Motivasi Kerja Kepala Sekolah

Menurut Uno dan Lamatenggo (2016), motivasi untuk berprestasi mempunyai dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Dimensi tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan indikator: (a) kerja keras, (b) tanggung jawab, (c) pencapaian tujuan, (d) menyatu dengan tugas.
- 2) Dimensi prestasi yang dicapainya dengan indikator: (a) dorongan untuk berhasil, umpan balik, (c) berusaha unggul.
- 3) Dimensi pengembangan diri dengan indikator: (a) peningkatan keterampilan, (b) keinginan untuk maju
- 4) Dimensi kemandirian dalam bertindak dengan indikator: (a) bekerja secara mandiri, (b) menyukai tantangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat diambil sebagai acuan untuk diteliti yaitu:

- 1) Dorongan untuk berhasil (umpan balik, pemberian sanksi atau hukuman bagi yang melanggar).
- 2) Menyukai tantangan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Peningkatan keterampilan
- 5) Meningkatkan Loyalitas, Kreativitas dan partisipasi.

2.4. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Hardiansyah, Amelia dan Santika (2018), kepuasan kerja pada hakikatnya menjadi penilaian seseorang secara pribadi terhadap pekerjaan yang dirasakan. Penilaian yang positif atau baik terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan perasaan yang positif atau sebaliknya. Maksud perasaan positif yaitu adanya perasaan senang, bangga dan perasaan lain yang menjadi kunci kesesuaian antara harapan dengan kenyataan dalam kaitan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Kepuasan kerja guru dapat dijelaskan sebagai penilaian seorang guru terhadap kesesuaian antara keinginan dengan hasil yang didapat. Guru akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan. Apabila yang didapat ternyata sama atau lebih besar dari yang diharapkan maka orang akan puas atau lebih puas. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan oleh guru hingga di bawah standar minimum, maka makin besar

pula ketidakpuasan seorang guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2.5. Indikator Kepuasan Kerja Guru

Disekolah guru sebagai pendidik akan merasa puas ketika apa yang sudah dikerjakan mendapatkan hasil yang baik sehingga memang tidak sia-sia dalam melaksanakan pembelajaran. Menurut Robins & Judge (2013) mengatakan bahwa (1) *Exit* (2) *Voice* (3) *Loyalty* (4) *Neglect*. *Exit* (keluar), guru di sekolah akan keluar jika tingkat kepuasan tidak terpenuhi. *Voice*, guru akan bersuara/mengeluh dengan apa yang dirasakan di sekolah tersebut. *Loyalty*, maksud *loyalty* disini adalah menunggu tindakan yang dilakukan sekolah kedepannya, jika perbaikan tidak ada, para guru bisa saja akan pergi. *Neglect* (mengabaikan), guru akan mengabaikan tugas yang sejatinya itu adalah kewajiban.

Produktivitas guru di sekolah akan menurun yang bisa saja dampaknya kepada murid. Pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan akan banyak yang tidak selesai karena mangkir. Pekerjanya/Gurunya akan meninggalkan lembaga tersebut dan tentunya akan banyak pelanggan atau murid yang akan complain dan bisa saja akhirnya tidak diminati lagi sekolah tersebut. Maka peran kepala sekolah dengan memberikan motivasi semangat kerja sangat dibutuhkan dalam kepuasan kerja guru yang merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi.

Menurut Ahmadiansah (2016) bahwa kepuasan guru terhadap pekerjaan akan tumbuh bila mana pekerja, gaji, peluang promosi, dan lingkungan kerja di sekolah mampu memberikan rasa senang. Dengan pekerjaan yang membanggakan, gaji yang memadai, peluang promosi yang terbuka, dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kepuasan bagi guru dalam menjalani profesinya. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi, bukan tidak mungkin akan memicu timbulnya kinerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu guru berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Secara relatif kepuasan kerja guru baik, tetapi sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja, maka kepuasan kerja guru ini kurang. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan guru baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan guru rendah.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dianalisis dalam bentuk angka yang akan diproses secara statistik. Pendekatan penelitian kuantitatif ini menggunakan metode asosiatif kausal yaitu hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel yang lain yaitu variabel terikat (dependen). Menurut Sugiyono (2013), penelitian hubungan kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Subjek dalam penelitian ini adalah guru pada SMA Negeri 1 Mutiara, ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas motivasi kerja kepala sekolah (X) dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru (Y).

Dengan metode deskriptif, peneliti memungkinkan untuk melakukan hubungan variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas. Penelitian kuantitatif yang bersifat kausal komparatif untuk mengetahui adanya hubungan dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Subjek dalam

penelitian ini adalah guru dan siswa pada SMA Negeri 1 Mutiara, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Mutiara.

Populasi pada penelitian ini adalah guru pada SMA Negeri 1 Mutiara. Mardalis (2014) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2015:67) mengemukakan bahwa teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah menggunakan *non-probability sample/non random sample*. Metode pengambilan sampel ini di sebut *total quota sampling*. Teknik sampling ini mengambil jumlah sebanyak jumlah populasi yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel penelitian keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 67 responden (guru) yang akan menjadi sampel pada SMA Negeri 1 Mutiara.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang berisikan sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian dalam bentuk skala Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dua variabel yaitu X (Motivasi Kerja Kepala Sekolah) dan Y (Kepuasan Kerja Guru). Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, dimana masing-masing variabel terdiri dari 25 item diberikan kepada 20 orang guru untuk di uji coba terlebih dahulu, sehingga diketahui nilai validitas dan reliabilitas. Kemudian data yang di peroleh di transformasikan menggunakan MSI (*Methode Succesive Interval*) yang bertujuan untuk mentransformasi data ordinal ke data interval kemudian di analisis menggunakan Software SPSS versi 16.0 sebelum diberikan kepada responden (guru) yang berjumlah 67 orang. Kuesioner yang digunakan di *desain* berdasarkan skala model likert yang berisi sejumlah pertanyaan yang menyatakan skala model Likert ada lima alternatif sebagai berikut:

Sering (SR)	= 5
Selalu (SL)	= 4
Jarang (J)	= 3
Tidak Pernah (TP)	= 2
Sangat Tidak Pernah (STP)	= 1

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda, kemudian dilanjutkan dengan Uji t dan Uji F dengan perhitungan *Statistical Product and Service Solution for windows release* (SPSS) 16.00. Menurut Sugiyono (2015) dengan Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi variabel dari keseluruhan responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti. melakukan perhitungan untuk menjawab rumusaln masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Artinya pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Untuk mengetahui hubungan juga pengaruh variabel bebas dengan terikat digunakan teknik korelasi Product Moment (karena data interval).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja kepala sekolah diperoleh nilai thitung = 4,701 dan nilai sig: 0,000. Karena nilai ttabel (0,05; 67) = 1,667 maka dapat dikatakan bahwa thitung $\geq$ ttabel dan persamaan regresi signifikan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka persamaan regresi yang dinyatakan dengan $Y = 21,732 + 0,769 X$ dapat

digunakan untuk menyimpulkan pengaruh motivasi kerja kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian pada variable motivasi kerja skor rata-rata yang diperoleh dari 67 responden 86,40 dengan nilai tertinggi 90 dan nilai terendah 82.

Menurut peneliti, kepala sekolah sebagai motivator dan pemegang kendali harus memiliki visi dengan tujuan agar mempunyai kemampuan untuk membawa sekolah yang dipimpinnya ke arah yang lebih berkualitas. Kepala sekolah seharusnya tidak hanya memprioritaskan pada pencapaian tujuan saja tetapi juga lebih peka terhadap kondisi sumber daya manusia khususnya guru karena menggerakkan setiap ide dan rencana yang telah disusun. Semangat dan kegairahan kerja guru merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan memperhatikan unsur penting seperti gaji/imbalance yang memadai, kebutuhan guru yang diperhatikan, penghargaan terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja yang kondusif. Dilihat dari keseluruhannya, kepala SMA Negeri 1 Mutiara memiliki motivasi yang tinggi dalam menggerakkan dan memberikan dukungan untuk para guru di SMA Negeri 1 Mutiara. Menurutnya, kemampuan terbaik seorang guru dalam menyelesaikan tugasnya secara teknis itulah yang dikatakan kualitas. Semakin bagus kualitas kerja seorang guru maka produktivitas akan semakin bagus.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMA Negeri 1 Mutiara mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Mutiara yaitu 79,1%. Artinya kedua variable mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dapat berjalan seiring. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah, semakin tinggi juga motivasi kerja guru untuk meningkat kinerja karna adanya kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah sebagai motivator dan pemegang kendali harus memiliki visi dengan tujuan agar mempunyai kemampuan untuk membawa sekolah yang dipimpinnya ke arah yang lebih berkualitas. Kepala sekolah seharusnya tidak hanya memprioritaskan pada pencapaian tujuan saja tetapi juga lebih peka terhadap kondisi sumber daya manusia khususnya guru karena menggerakkan setiap ide dan rencana yang telah disusun.

Referensi

- Diyanti, H dan Affandi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. Vol 3 No 3. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.3.361>
- Hamalik, O. 2014. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Subagia, Divayana dan Yudayana. 2019. Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara. Volume 10, Nomor 2. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2796>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.

- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Susanto, Ahmad. 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tentama, F. 2015 Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi UNDIP*. Vol. 14. No. 1: hlm.1-8
- Uno, Hamzah dan Lamatenggo, Nina. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Memengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Wardhani, EW dan Soetomo, WE. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru sebagai Variabel Mediasi di SMA Negeri 11 Semarang. Vol 2, No 2