



**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH,  
KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR**

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Pendidikan**

**Oleh:**

**Anisa Kusuma Wahdati**

**0102516004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
TAHUN 2019**





**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” karya,

Nama : Anisa Kusuma Wahdati

NIM : 0102516004

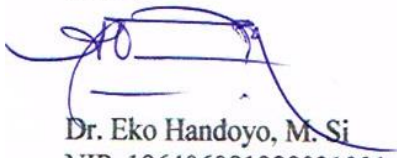
Program Studi : Manajemen Pendidikan

telah dipertahankan dalam Sidang Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang pada hari Jum'at, tanggal 16 Agustus 2019.

Semarang, 30 Agustus 2019

Panitia Ujian

Ketua,



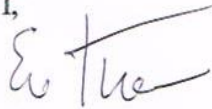
Dr. Eko Handoyo, M. Si  
NIP. 196406081988031001

Sekretaris,



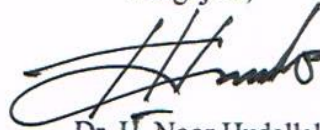
Prof. Dr. Fakhruddin, M. Pd  
NIP. 195604271986031001

Penguji I,



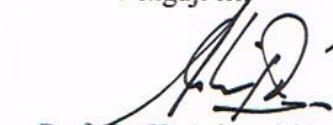
Dr. H. Eko Suprptono, M. Pd, IPM  
NIP. 196109021987021001

Penguji II,



Dr. H. Noor Hudallah, M.T  
NIP. 196410161989011001

Penguji III,



Prof. Dr. H. Achmad Slamet, M. Si  
NIP. 196105241986011001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya

nama : Anisa Kusuma Wahdati

nim : 0102516004

program studi : Manajemen Pendidikan

menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” ini benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 31 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

  
Anisa Kusuma Wahdati

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### ❖ **Moto**

- Kinerja guru akan semakin membaik bila didukung lingkungan budaya sekolah yang mendukung, kesejahteraan yang layak serta kepuasan dalam bekerja.

### **Persembahan:**

Tesis ini saya persembahkan kepada:

- Almamater Tercinta Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
- Balai Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal

## ABSTRAK

Wahdati, K. A. 2019. “Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan.. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Prof. Dr. H. Achmad Slamet M.Si., Pembimbing II Dr. H. Noor Hudallah, M.T

Kinerja guru akan menjadi optimal, bila didukung budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja guru. Rendahnya produktifitas guru ditengarai oleh budaya sekolah yang masih monoton, kurangnya kesejahteraan yang berakibat pada ketidakpuasan guru. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja serta pengaruh budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu melalui pembagian kuesioner terhadap responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 62 responden. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis diskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai  $r$  square sebesar 0,849, hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi yang diberikan variabel budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 84,9%. Nilai signifikansi pengaruh variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 dengan  $T$  hitung sebesar 3,325. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah secara tidak langsung dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja. Nilai signifikansi pengaruh variabel kesejahteraan terhadap kinerja guru dengan dimediasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar 0,007 dengan  $T$  hitung sebesar 2,669. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan secara tidak langsung dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja. Kesejahteraan guru yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja guru yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru. Dari hasil analisis perlu adanya peningkatan budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara nyata, baik secara individual maupun secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Budaya Sekolah, Kesejahteraan, Kepuasan, Kinerja Guru

## ABSTRACT

Wahdati, K. A. 2019. "The Influence of School Culture, Prosperity and Job Satisfaction on Primary School Teacher Performance". Thesis. Education Management Study Program. Graduate Program. State University of Semarang. Supervisor I Prof. Dr. H. Achmad Slamet M.Si., Supervisor II Dr. H. Noor Hudallah, M. T

The teacher's performance will be optimal, when supported by school culture, prosperity and job satisfaction teachers. The low productivity of teachers is driven by the monotonous school culture, a lack of well-being that results in the dissatisfaction of teachers. This research was conducted to determine the influence of school culture and Prosperity of job satisfaction and the influence of school culture, prosperity and job satisfaction of the teacher's performance. This research uses primary data through the distribution of questionnaires to respondents. Samples were used in research of 62 respondents. The Data obtained is processed using a discrete analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis using multiple regression analyses. The results of the regression analysis showed that the R square value was 0.849, this suggests that a large contribution given to the school's cultural variables, prosperity and job satisfaction towards the teacher's performance was 84.9%. The significance value of the influence of school culture variables on the teacher's performance by being mediated by job satisfaction is 0.000 with T count of 3.325. Because of the significance value gained  $< 0.05$ ,  $H_0$  was rejected and concluded that job satisfaction could radiate the influence of school culture toward the teacher's performance. This at the same time suggests that the school's cultural variables may have a significant effect on the teacher's performance through job satisfaction variables. The significance value of the influence of prosperity variables on teacher performance by being mediated by job satisfaction is 0.007 with T count of 2.669. Because of the significance value gained  $< 0.05$ ,  $H_0$  was rejected and concluded that job satisfaction could radiate prosperity influence on the teacher's performance. This at once suggests that the variable prosperity indirectly could have significant effect on the teacher's performance through job satisfaction variables. High teacher prosperity will improve teacher's job satisfaction which will further improve teacher's performance. From the results of the analysis, there is an increase in school culture, prosperity and job satisfaction affecting the teacher's performance in real, both individually and jointly. It is demonstrated that to improve the performance of teachers need school culture, prosperity and job satisfaction.

Keywords: School culture, prosperity, satisfaction, teacher performanc



## **PRAKATA**

Segala puji dan syukur kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat-Nya. Berkat karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan pertama kali kepada para pembimbing: Prof. Dr. H. Achmad Slamet, M.Si. (Pembimbing I) dan Dr. H. Noor Hudallah, M.T (Pembimbing II) yang telah dengan sabar dan tulus meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyusunan tesis ini.

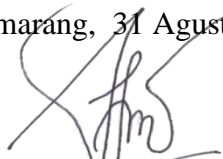
Ucapan terima kasih peneliti sampaikan juga kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian studi, di antaranya:

1. Direksi Pascasarjana UNNES, yang telah memberikan kesempatan serta arahan selama pendidikan, penelitian, dan penulisan tesis ini.
2. Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana UNNES yang telah memberikan kesempatan dan arahan dalam penulisan tesis ini.

3. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana UNNES, yang telah banyak memberikan bimbingan dan ilmu kepada peneliti selama menempuh pendidikan
4. Bapak dan Ibu Guru Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di lingkungan Kecamatan Pegandon yang telah membantu proses penelitian.
5. Teman-teman seperjuangan kelas Khusus dan Reguler Manajemen Pendidikan yang saling mensupport satu sama lain.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sangat peneliti harapkan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan merupakan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 31 Agustus 2019



Anisa Kusuma Wahdati  
0102516004

## DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN UJIAN TESIS .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Cakupan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka .....	13
2.2 Kerangka Teoretis .....	36
2.3 Kerangka Berpikir .....	86

2.4 Hipotesis .....	88
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	89
3.2 Populasi dan Sampel .....	91
3.3 Variabel Penelitian .....	97
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	100
3.5 Teknik Analisis Data .....	111
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Pengaruh Budaya Sekolah dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan .....	119
4.2 Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru Baik Langsung maupun Tidak Langsung .....	126
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan .....	139
5.2 Saran .....	140
DAFTAR PUSTAKA .....	142
LAMPIRAN .....	153

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Sekolah .....	91
Tabel 3.2	Pembagian Gugus Sekolah Dasar .....	92
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen .....	102
Tabel 3.4	Gradasi Jawaban Angket .....	106
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validasi Variabel Budaya Sekolah .....	107
Tabel 3.6	Hasil Pengujian Validitas Kesejahteraan .....	108
Tabel 3.7	Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja .....	109
Tabel 3.8	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Guru.....	109
Tabel 3.9	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	111
Tabel 3.10	Hasil Uji Normalitas .....	112
Tabel 3.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	113
Tabel 3.12	Hasil Uji Gletsjer .....	114
Tabel 3.13	Hasil Uji F.....	116
Tabel 4.1	Hasil Regresi Model 1 .....	119
Tabel 4.2	Hasil Regresi Model 2 .....	126

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Alur Kerangka Berfikir .....	86
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian .....	87
Gambar 3.1 Desain Penelitian Variabel X1 dan Z dimediasi Y .....	90
Gambar 3.2 Desain penelitian Variabel X2 dan Z dimediasi Y.....	90
Gambar 4.1 Diagram Jalur Model Struktur 1 .....	120
Gambar 4.2 Model Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan .....	122
Gambar 4.3 Model Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan .....	124
Gambar 4.4 Diagram Jalur Model Struktur 2 .....	127
Gambar 4.5 Model Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja .....	128
Gambar 4.6 Model Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja .....	130
Gambar 4.7 Model Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja .....	133
Gambar 4.8 Model Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja .....	135
Gambar 4.9 Model Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja .....	137

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Ijin Penelitian .....	152
Lampiran 2 Profil Sekolah .....	161
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian .....	179
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Penelitian .....	186
Lampiran 5 Karakteristik Responden .....	191
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	192
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas .....	195
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	210
Lampiran 9 Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi Model 1 .....	216
Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi Model 2 .....	218
Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Model 1 .....	220
Lampiran 12 Hasil Analisis Regresi Model 2 .....	224
Lampiran 13 Dokumentasi .....	228

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Memperhatikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomer 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, dimana tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa Indonesia akan terwujud jika pendidikan berkualitas. Banyak variabel yang mempengaruhi kualitas pendidikan salah satunya kinerja guru. Kinerja guru terbagi menjadi empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran. Kompetensi kepribadian merupakan



kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif berwibawa, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi profesional merupakan kemampuan berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, dan kompetensi sosial menggambarkan hubungan guru dengan masyarakat dan lingkungan.

Seorang guru yang baik adalah guru yang berkompeten dan tidak bersikap subjektif ketika melaksanakan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 pasal 20 c yang berbunyi “guru berkewajiban: bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran”. Dengan adanya guru yang subjektif dalam proses pembelajaran, siswa akan merasa diabaikan sehingga tidak memiliki semangat untuk belajar yang dapat berakibat pada menurunnya pemahaman siswa dalam menerima materi yang diberikan oleh guru.

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa. Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap guru, ada juga sebagian guru yang memiliki kinerja rendah.

Guru sebagai salah satu elemen dari organisasi sekolah diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga dapat memenuhi tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan nyaman, betah atau membuat guru bertahan disekolah tempat bekerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan yang baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Menjadi seorang guru harus memiliki prinsip sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab III pasal 7b yang berbunyi “memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Dalam prinsip tersebut sangatlah jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, dan secara tidak langsung guru haruslah dapat melaksanakan kewajiban mengajar di dalam kelas dengan sebaik mungkin agar siswa dapat memahami lebih baik sehingga mutu atau kualitas juga akan lebih meningkat.

Peningkatan kinerja guru akan diperoleh dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan pendidikan yang dapat dicapai apabila kepala sekolah mampu menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan dalam hal ini budaya sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Menurut Zamroni (2011: 111), budaya sekolah mencakup pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan oleh sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi

pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku yang menjadi ciri perilaku warga sekolah.

Budaya sekolah menjadi sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan mempengaruhi perilaku sehari-hari sehingga para anggotanya akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya sesuai budaya sekolah.

Anden (2013: 168-169) mengemukakan bahwa budaya sekolah merupakan adopsi dari budaya organisasi, yaitu norma-norma yang memberi tahu orang-orang tentang apa yang diterima dan apa yang tidak, nilai-nilai yang dominan yang telah dihargai oleh organisasi berupa aturan main organisasi, berupa filosofi yang dianut suatu organisasi dalam berinteraksi dengan orang-orang yang ada di dalam atau di luar organisasi.

Sebagai sebuah karakter khas yang dianut oleh seluruh anggota sekolah, budaya sekolah dapat menjadi tuntunan yang memberikan kerangka dan landasan baik berupa ide, semangat, gagasan, dan cita-cita yang mengarahkan kinerja guru mencapai tujuan sekolah dan kualitas pendidikan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pemikiran Ansar & Masaong (2011: 187) yang mengemukakan bahwa budaya sekolah akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Dengan demikian, budaya yang berlaku di sekolah yang dianut oleh anggota-anggotanya, berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja anggota di dalamnya.

Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi pendidikan, khususnya sekolah, belum menghasilkan keluaran yang berkualitas sebagai akibat belum berkualitasnya proses pembelajaran. Budaya sekolah masih monoton karena semua sekolah tanpa memperhitungkan situasi dan kondisi masing-masing sekolah, harus mematuhi petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang seragam dari atasan. Sekolah belum bebas melakukan inovasi dan memperlihatkan inisiatif untuk tampil beda dengan sekolah lain dengan tetap berlandaskan pada visi pendidikan secara umum.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada hari Sabtu, 23 Juni 2018 di beberapa Sekolah Dasar yang tergabung dalam gugus Gajah Mada Kecamatan Pegandon Kendal diketahui bahwa kinerja guru rendah, dimana hal tersebut dapat diketahui melalui orientasi pelayanan atau ketaatan, disiplin, dan kerjasama pegawai dalam bekerja, seperti halnya masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja bahkan masuk kelas, kurangnya persiapan ketika bel pergantian pelajaran, bahkan ada guru yang pulang lebih awal dari jam kerja, cara mengajarnya yang masih monoton atau kurang kreatif dalam menyampaikan pelajaran, ketika sedang sakit ada guru yang tidak melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya ke guru lainnya, dan guru yang kurang persiapan dalam mengajar serta saat jam kerja terdapat pegawai yang meninggalkan ruangan dengan alasan pribadi.

Di Gugus Gajahmada masih juga ditemukan guru yang ketika melakukan kegiatan pembelajaran terlihat kurang memiliki daya kreatifitas mendidik, dimana hal ini dapat dilihat dari adanya guru yang masih enggan dalam

mempersiapkan perangkat pembelajaran sehingga guru hanya sekedar mengajar tanpa adanya perencanaan yang matang. Masih ada pula guru yang melaksanakan pembelajaran dengan cara konvensional, terlalu *teks book* dengan buku paket dan kurang mempertimbangkan sumber referensi lain sebagai acuan dalam pembelajaran. Guru kurang proaktif terhadap perubahan-perubahan kebijakan pendidikan (misal tentang kurikulum baru). Masih banyak guru yang belum menggunakan media pembelajaran ketika mengajar. Masih banyak pula guru yang gagap terhadap teknologi, hal ini menggambarkan bahwa mereka belum mau mengakses kemajuan teknologi.

Demikian juga kompetensi sosial guru yang antara lain dalam berkomunikasi terhadap peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik masih ada yang kurang santun, memarahi anak tanpa kontrol. Pelajaran budi pekerti yang seharusnya diintegrasikan pada semua mata pelajaran, realitas di lapangan pelajaran yang didapat siswa kebanyakan hanya dijejali berbagai materi. Sehingga nilai-nilai budi pekerti yang harus diajarkan justru dilupakan. Hal ini mengindikasikan tingkat produktivitas kerja masih rendah, karena hilangnya waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Rendahnya kinerja guru ditengarai karena kurangnya kepuasan dan kesejahteraan yang didapat selama bekerja. Sebagaimana status guru secara umum terbagi menjadi dua yaitu Guru PNS dan Non PNS dengan tunjangan sertifikasi dan non sertifikasi. Perbedaan status tersebut juga terjadi perbedaan tingkat

kesejahteraan. Padahal jam kerja dan beban mengajarnya sama di sekolah. Hal tersebut menjadi dilematis bagi kinerja guru.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Moehariono, (2012: 96) yaitu : 1) Harapan mengenai imbalan, 2) Dorongan, 3) Kemampuan, 4) Kebutuhan, 5) Persepsi terhadap tugas, 6) Imbalan internal dan eksternal, 7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor tersebut, hal paling mencolok dan sering menjadi permasalahan utama adalah faktor mengenai tingkat besarnya imbalan yang mana hal tersebut berkaitan dengan tingkat kesejahteraan dan kelayakan hidup tenaga kerja pada suatu instansi.

Kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam mencapai kesuksesan seorang pekerja. Kesejahteraan terdiri dari kesejahteraan fisik dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesejahteraan jasmani, sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam menjalani aktivitasnya sehari-hari (Annisa & Zukarnain, 2013: 52).

Menurut Permendikbud Nomor 8 tahun 2017 batas maksimum penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk membayar honor bulanan guru/ tenaga kependidikan honorer sebesar 15% dari total BOS yang diterima, sementara di sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat maksimal 50% dari total BOS yang diterima. Dari peraturan tersebut rata-rata sekolah dasar di lingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Pegandon membayar honor guru dan tenaga kependidikan non PNS sebesar 350.000 tiap bulan. Jumlah tersebut tentu jauh dari Upah Minimal Regional (UMR) daerah. Padahal kualifikasi pendidikan

mereka sudah Strata 1, sementara yang belum berkualifikasi S-1 semua sedang menempuh kualifikasi pendidikan ke S-1. Masa kerja guru juga yang sudah tergolong lebih dari 10 tahun juga banyak.

Meskipun tenaga honorer, para guru tersebut memiliki semangat kerja yang tidak jauh beda dengan guru PNS. Bahkan kenyataan dilapangan guru honorer mendapatkan tugas pekerjaan yang lebih berat diluar tugas utamanya mengajar. Yakni sebagai operator sekolah, pengelola laporan BOS beserta administrasi lainnya dikerjakan oleh guru honorer dengan upah yang sangat minim tapi beban kerja lebih berat dari pada guru PNS yang hanya mengajar saja tanpa dibebani administrasi sekolah. Masa kerja guru honorer di sekolah juga sudah cukup lama lebih dari 10 tahun dengan harapan dapat diangkat CPNS suatu hari nanti.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan harapan guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Atas dasar latar belakang masalah, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Organisasi pendidikan, khususnya sekolah, belum membangun budaya sekolah yang bisa menjadi ciri khas dan kekuatan sekolah.
- 1.2.2 Budaya sekolah masih monoton hanya datang dan pulang, karena sekolah tidak mengembangkan standar pembiasaan tingkah laku sehari-hari dan bisa menjadi budaya sekolah.
- 1.2.3 Sekolah belum sepenuhnya mampu berinisiatif untuk berbeda dengan sekolah lain dengan tetap berlandaskan pada visi pendidikan secara umum.
- 1.2.4 Sebagian besar guru telah menerima tambahan kesejahteraan berupa tunjangan sertifikasi, namun masih banyak guru dengan kinerja yang belum ada peningkatan. Hal ini terlihat masih banyaknya guru-guru yang meninggalkan pelajaran dimana seharusnya guru berada di dalam kelas untuk mengajar siswa
- 1.2.5 Rendahnya produktivitas kerja guru, hal ini terlihat banyaknya guru yang masih rendah menyusun Karya Ilmiah, publikasi Ilmiah maupun dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran sehingga guru hanya sekedar mengajar tanpa adanya perencanaan yang matang.
- 1.2.6 Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal.
- 1.2.7 Pembelajaran dimana guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal



ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondufikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas.

1.2.8 Masih rendahnya guru dalam mentaati tata tertib yang telah ditetapkan, dimana setiap guru yang tidak masuk harus ijin dan memberikan tugas kepada siswa. Disamping itu belum adanya tertib administrasi pembelajaran.

1.2.9 Rendahnya kinerja guru ditengarai kurangnya kepuasan dan kesejahteraan yang didapat selama bekerja.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Batasan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1.3.1 Pengaruh Budaya Sekolah

1.3.2 Kesejahteraan Guru

1.3.3 Kepuasan Kerja

1.3.4 Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1.4.1 Bagaimana Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru ?

1.4.2 Bagaimana Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Guru Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Baik Langsung Maupun Tidak Langsung?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Menganalisis pengaruh Budaya Sekolah dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan kerja Guru.

1.5.2 Menganalisis pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru baik Langsung Maupun Tidak Langsung.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat**

Diharapkan dengan penelitian ini akan dihasilkan tesis mengenai Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi objek yang diteliti dan khususnya bagi kelembagaan dan pengembangan ilmu, diantaranya sebagai berikut:

### **1.6.3 Bagi Sekolah**

Sebagai masukan dan sumbangan pikiran untuk sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, budaya penciptaan budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

#### 1.6.4 Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan teori yang telah didapat dibangku perkuliahan serta dalam berpikir secara kritis, logis dan ilmiah terhadap suatu masalah.

#### 1.6.5 Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian yang sejenis maupun penelitian serupa.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Hasil yang diharapkan, sebagai acuan yakni melakukan kajian terhadap penelitian sebelumnya yang relevan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarto (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Kepala SMA se-eks Karesidenan Semarang”, hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi sekolah pengaruhnya sangat dominan terhadap kinerja kepala sekolah jika dibanding dengan variabel lainnya yang diteliti. Urutan selanjutnya adalah kepuasan kerja, Budaya Sekolah, kompensasi, dan pengalaman kerja.

Sementara itu, penelitian Sugeng (2015) tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompetensi manajerial 46.7% menyumbang secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) Budaya sekolah menyumbang 53.6% secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) sumbangan secara positif dan signifikan dihasilkan dari hasil pengaruh secara

bersama-sama antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 60.5%.

Yariv (2011) dalam *Word Journal of Education* yang berjudul “*Deterioration in Teacher Performance: Cause and some Remedies*” menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja guru adalah Manajemen yang tidak benar, pengawasan yang buruk, kelemahan guru meliputi kurang pengetahuan, pengalaman motivasi yang menurun, dan permasalahan pribadi.

Selain penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Persamaan yang dimaksud adalah pada permasalahan secara umum, yaitu tentang kinerja guru. Namun perbedaan yang nampak dari penelitian yang akan peneliti lakukan dengan peneliti terdahulu adalah pada lokasi dan waktu penelitian, substansi permasalahan, dan metode penelitian yang dipakai.

Selain penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal nasional, ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya sekolah, kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja guru berawal dari jurnal Internasional. Penelitian yang pertama dikemukakan oleh Paul F. Amoroso Di Seton Hall University 2002 dengan judul “*The Impact of Principals’ Transformational Leadership Behaviours on Teacher Commitment and Teacher Job Satisfaction*”. Jurnal ini meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional berpengaruh terhadap komitmen guru dan para staff. Hasil dari penelitian ini adalah kepala sekolah dengan perilaku kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan positif terhadap tingkat komitmen guru,

organisasi dan kepuasan kerja. Perilaku tertentu yang tampaknya memiliki dampak terbesar pada komitmen dan kepuasan kerja adalah jika diberikan stimulasi intelektual dengan harapan kinerja tinggi. Perilaku ini tampaknya memiliki dampak yang sedikit lebih kuat pada kepuasan kerja dari komitmen. Perbedaan penelitian terdahulu pada jurnal Internasional ini adalah terletak pada respondennya. Penelitian terdahulu menggunakan responden semua mahasiswa program pascasarjana di Universitas Setondi bidang administrasi pendidikan dan kepemimpinan sekolah sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah semua guru sekolah dasar dalam satu gugus. Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang kinerja dan kepuasan guru.

Penelitian pada jurnal Internasional yang kedua adalah oleh Noor Ulhadi 2015 di Universitas Kuala Lumpur Business School (UNIKL BIS) dengan judul "*Factors Influencing Teacher's Performance and Retention*". Penelitian ini meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hasil dari penelitian ini adalah ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan guru seperti motivasi, kondisi kerja, dukungan administrasi dan perilaku siswa yang dianggap sebagai faktor yang paling berpengaruh. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada subjek yang dijadikan penelitian sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang kinerja dan kepuasan kerja guru.

Pada jurnal selanjutnya oleh Furkan Baltaci, Akdeniz University 2012 dengan judul "*The Effect of leadership on Job Satisfaction (Visionary Leadership, transformational Leadership, Transactional Leadership)*". Metode yang digunakan

adalah kualitatif dengan hasil penelitian dengan cara literatur diketahui bahwa perilaku manajer perusahaan memiliki efek pada kepuasan kerja pekerja. Perbedaan peneliti pada jurnal internasional ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah pada tempat penelitian, dimana jurnal ini meneliti di perusahaan dan fokus pada kepuasan kerja sedangkan peneliti akan meneliti pada guru sekolah dasar dan fokus pada kinerja guru.

Jurnal selanjutnya adalah oleh Muhammad Nadim di Hailey College of Commerce University of the Punjab, Pakistan 2010 dengan judul "*Effect of Motivational Factors on Teacher's Job Satisfaction*". Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah komitmen guru dan para staff. Hasil dari penelitian ini adalah sebuah kepala sekolah dari perilaku kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan positif terhadap tingkat guru komitmen organisasi dan kepuasan. Perilaku tertentu tampaknya memiliki dampak terbesar pada kedua komitmen dan kepuasan kerja adalah mereka memberikan stimulasi intelektual dan menetapkan harapan kinerja tinggi. Perilaku ini tampaknya memiliki dampak yang sedikit lebih kuat pada kepuasan kerja dari komitmen. Perbedaan penelitian terdahulu pada jurnal ini adalah terletak pada respondennya. Penelitian terdahulu menggunakan responden semua mahasiswa program pascasarjana di Universitas Setondi bidang administrasi pendidikan dan kepemimpinan sekolah sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah semua guru sekolah dasar. Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan yang mempunyai dampak terhadap kinerja dan kepuasan guru.

Istiqomah, Ekosiswoyo & Pramono (2018) dengan judul “*Influence of School Culture, Headmaster Supervision and Interpersonal Communication Towards Teacher’s Sosial Behavior*” mengemukakan teladan guru dapat dilihat pada bagaimana seorang guru yang berperilaku di lingkungan sekolah. Sekolah adalah organisasi pendidikan yang memiliki kegiatan dan aturan tertentu. Kegiatan dan aturan akan mempengaruhi perilaku staf sekolah, termasuk perilaku sosial guru. Peneliti menyimpulkan bahwa: (1) Budaya Sekolah mempengaruhi kemampuan komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya Sekolah di SMK Gajah Mungkur sudah menegakkan nilai-nilai positif pada setiap aspek pendidikan termasuk cara kepala (2) pengawasan membuat pengaruh langsung pada keterampilan komunikasi antar pribadi. (3) Sekolah budaya sekolah memiliki pengaruh langsung perilaku sosial guru di sekolah kejuruan Gajah Mungkur.

Widiyanti, Murwati, & Raharjo (2018) dengan judul “*The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, melalui kerja motivasi guru SMP, SMA di Semarang. Penelitian digunakan Penelitian kuantitatif korelasi dengan *facto expost* desain. Data pengumpulan digunakan kuesioner sementara teknik analisis digunakan validitas, kehandalan, dan band menganalisis (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dari kepala sekolah kepemimpinan kinerja guru. Terdapat juga pengaruh langsung dari kepala sekolah kepemimpinan kinerja pembelajaran melalui kegiatan motivasi. Ada



pengaruh langsung budaya kinerja guru di sekolah. Ada tidak langsung pengaruh budaya sekolah untuk belajar kinerja melalui kegiatan motivasi. Ada pengaruh langsung kerja motivasi untuk kinerja guru.

Luan, Yusuf, Murwatiningsih (2017) yang berjudul “Profesionalisme Guru Ditinjau dari Supervisi Akademik, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja pada Smk Negeri Se- Kabupaten Belu, Propinsi NTT” penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik dan budaya sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai penunjang utama dari profesionalisme guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung supervisi akademik dan Budaya Sekolah terhadap Profesionalitas Guru secara beerturut-turut adalah 5,71% dan 7,13%. Besarnya pengaruh tidak langsung supervisi akademik dan Budaya Sekolah terhadap Profesionalitas Guru melalui Motivasi Kerja secara berturut-turut 16.53% dan 8.56%.

Fahik, Wahyono, Yusuf (2016) dengan judul “Peran Mediasi Motivasi Kerja dan Stres Kerja Atas Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi motivasi kerja dan stres kerja atas pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru serta menganalisis pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (eksplanatory research). Temuan hasil penelitian ini adalah supervisi akademik pengawas sekolah secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan stres kerja, namun tidak signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Hasil pengaruh tidak langsung

memberikan bukti bahwa motivasi kerja dan stres kerja tidak dapat menjadi variabel mediator untuk hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru tetapi dapat menjadi variabel mediator secara parsial untuk hubungan antara supervisi akademik pengawas sekolah dan kinerja guru.

Rozi, Prihatin, & Suminar (2016) dengan judul “Faktor Determinan Kinerja Guru SMA” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor determinan kinerja guru SMA yaitu supervisi akademik kepala sekolah, kepuasan kerja dan komitmen guru. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (eksplanatory research). Komitmen guru sendiri signifikan mempengaruhi kinerja guru. Hasil output indirect effect memberikan bukti bahwa komitmen guru dan kepuasan kerja guru dapat menjadi variabel mediasi untuk hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru. Guru diharapkan lebih meningkatkan komitmen yang selanjutnya juga akan berdampak pada kepuasan kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerja nantinya.

Irawan, Wahyudin & Yanto. (2018) dengan judul “*The Moderating Influence of The Academic Supervision of Teacher Competencies and Commitment Towards Organizational of Teacher Performance*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi pada kinerja guru dikelola supervisi akademik. Sementara masalah meningkat dalam studi ini adalah: (1) diuji pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan pengawasan prestasi akademik terhadap guru, (2) untuk tes Apakah moderat supervisi akademik kompetensi dan komitmen organisasi pada kinerja guru.

Habibi & Raharjo (2017) "*The Influence of Compensation, Academic Supervision, Pedagogic Competency, and Work Motivation on the Performance of Business and Management Teachers of Vocational Schools*" mengemukakan keberhasilan manajemen pendidikan ditentukan oleh guru kesiapan dalam mempersiapkan proses pendidikan melalui pembelajaran petunjuk. Saat ini, masalah adalah bagaimana kinerja guru berhubungan lebih dengan kualitas pendidikan. Kinerja guru-guru berkualitas ditunjukkan oleh sikap guru yang mampu dan siap untuk memainkan peran mereka profesional dalam dua lingkungan utama, sekolah, dan masyarakat. Studi ini mengkaji kinerja guru dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Firdaus, Rusdarti & Suminar (2017) dengan judul "Model Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Demonstrasi Mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bima". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kondisi faktual pelaksanaan supervisi akademik yang dilaksanakan selama ini, menganalisis model peningkatan kinerja guru yang sesuai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja guru, dan menganalisis keefektifan model peningkatan kinerja guru berbasis demonstrasi mengajar untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah Research and Development, meliputi tiga tahapan yaitu studi pendahuluan, pengembangan model, dan evaluasi model. Hasil uji coba menunjukkan keefektifan model peningkatan kinerja guru berbasis demonstrasi mengajar. Melalui uji Wilcoxon didapatkan nilai Asymp.Sig. (2Tailed) 0,018 yang lebih kecil dari 0,05 ( $p = 0,018 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima (ada perbedaan antara rata-

rata skor pretest dengan rata-rata posttest). Direkomendasikan agar model peningkatan kinerja guru berbasis demonstrasi mengajar ini dapat dilaksanakan oleh supervisor, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Robirodia dan Prihatin (2016) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Non PNS Madrasah Aliyah” menyimpulkan bahwa Kompensasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kompensasi tinggi dan iklim organisasi sekolah tinggi membuktikan kepuasan kerja guru Non PNS sudah cukup baik di lingkungan Madrasah Aliyah Kabupaten Bandung. Persamaan penelitian ini dengan yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menyoroti kepuasan kerja guru Non PNS dan kompensasi guru atau kesejahteraan guru. Perbedaannya ada pada banyaknya variabel penelitian yang diteliti.

Nurdin & Sari (2016) meneliti “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai” menunjukkan hasil penelitian menggunakan *Weight Means Score (WMS)* menunjukkan bahwa gambaran umum masing-masing variabel berpengaruh baik dan kuat. Komunikasi internal berkorelasi rendah terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai salah satunya dipengaruhi dari komunikasi internal itu sendiri. Sedangkan faktor motivasi kerja pegawai yang lainnya dapat dipengaruhi dari pelayanan, sarana dan prasarana manajemen, diklat kepemimpinan, kompensasi, iklim organisasi dan lain.

Persamaan ada pada kerja pegawai yang telah menunjukkan hasil yang diinginkan oleh lembaga seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, partisipasi aktif

dan kreatifitas. Keterbukaan dalam menyampaikan dan menerima informasi merupakan hal yang penting bagi kemajuan lembaga. Perbedaan pada subjek dan objek penelitian.

Hasil Penelitian Aghniya (2017) dengan judulnya “Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri” diperoleh kinerja kepala sekolah pada kategori sangat tinggi, dan kinerja mengajar guru sangat tinggi. Secara parsial, keduanya memberi pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. Begitupun jika dilihat secara bersama-sama, kinerja kepala sekolah dan kinerja mengajar guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. Rekomendasi yang disarankan dari penelitian ini kepala sekolah dan guru diharapkan senantiasa memiliki kinerja yang optimal dalam rangka pencapaian mutu sekolah dasar yang lebih baik dari hari ke hari.

Keterkaitan pada variabel kinerja mengajar guru yang akan cenderung meningkat apabila faktor yang lainnya mendukung. Subjek dan tempat penelitian dilakukan di sekolah dasar. Perbedaannya ada pada kepala sekolah dan mutu sekolah dimana yang dibahas peneliti pada lingkup budaya sekolah, kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Budiawati (2017) meneliti “Iklim, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar BPK Penabur” menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif melalui survey. Hasil penelitian menunjukkan gambaran iklim kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja masih kurang. Iklim kerja memberikan kontribusi berarti terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Implikasi praktis yaitu peningkatan motivasi kerja

dengan meminimalkan sikap destruktif akibat belum adanya kepuasan kerja. Persamaan penelitian ada pada variabel kepuasan dan kinerja guru begitu pula dengan metode penelitian deskriptif yang dilakukan di sekolah dasar.

Senada dengan penelitian diatas Ismail (2017) dengan judul “Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri” menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Fokus penelitian mendeskripsikan kondisi antar variabel serta pengaruh secara langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru melalui kompensasi dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memberikan pengaruh langsung 11,4 % dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 57,9 %. Pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 34,3 % dan melalui motivasi kerja guru sebesar 23,6 %. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini mempunyai kesamaan yaitu meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel yang diteliti. Perbedaan ada pada variabel kepemimpinan dan motivasi.

Sinay (2017) meneliti “Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, *Continuing Professional Development* dan Kepuasan Kerja Guru” menggunakan metode deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 42,2 %, iklim sekolah berkontribusi sebesar 65,8% dan *Continuing Professional Development* berkontribusi sebesar 12,3 %. Secara bersama-sama kepemimpinan visioner, iklim sekolah dan *Continuing Professional Development* berkontribusi sebesar 67,4 % sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari factor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sukmawati dan Herawan (2016) dengan judul penelitian “Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru” menjelaskan tentang optimalisasi mutu kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kota Sukabumi. Mutu kinerja mengajar guru merupakan unsur penting dalam meraih mutu pendidikan. Tuntutan yang semakin mendesak akan guru yang berkualitas dan berkinerja optimal dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik berimplikasi pada perlunya upaya pengembangan kinerja guru secara berkesinambungan. Analisis data menggunakan korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan masing-masing variabel pada kategori tinggi dan berpengaruh positif terhadap variabel lainnya. Persamaan ada pada variabel mutu kinerja guru dan perbedaan pada subjek variabel lainnya.

Sodikin dan Nurdin (2016) “Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Guru Dalam Mutu Pendidikan” menggunakan responden berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) saja, dengan asumsi bahwa guru yang berstatus GTY sudah memiliki pengalaman mengajar diatas 10 tahun, sudah tersertifikasi dan berstatus guru infassing atau menerima penyetaraan tunjangan PNS dari Kementerian Agama. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan mutu madrasah akan semakin meningkat apabila kemampuan manajerial kepala madrasah dan kinerja mengajar guru lebih ditingkatkan dengan berbagai pembekalan pendidikan, pelatihan atau bahkan pengawasan dari pengawas pendidikan madrasah tingkat madrasah Aliyah. Sehingga dimensi proses yang menjadi titik kelemahan pada variabel mutu madrasah akan meningkat dengan sendirinya.

Perbedaan dengan penelitian ini pada subjek penelitian dimana pada penelitian saya subjeknya tidak hanya GTY akan tetapi juga PNS, non PNS dan non GTY. Persamaan ada pada kinerja mengajar guru dan teknik penelitian. Variabel kinerja diidentifikasi melalui tiga dimensi yaitu dimensi perencanaan pembelajaran yang terdiri dari 5 indikator, dimensi pelaksanaan pembelajaran terdiri dari 6 indikator, dan dimensi evaluasi pembelajaran terdiri dari 4 indikator. Kontribusi kinerja sebesar 16,8% sedangkan sisanya 83% dipengaruhi variabel lain.

Kodariah, Herawan & Sutrasih (2016) dengan judul “Suoervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Mengajar Guru” merupakan penelitian *expos facto* menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan skala likert dengan teknik sampling *stratified random sampling*. Kinerja mengajar guru meliputi enam dimensi yaitu menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan pengayaan dan melaksanakan program remedial. Kinerja mengajar guru secara umum belum bisa dikatakan baik apabila salah satu dimensi yang melingkupinya belum dilaksanakan dengan baik. Dari keenam dimensi tersebut, tingkatan terendah yaitu kemampuan melaksanakan program remedial. Persamaan penelitian pada dimensi kinerja guru sedangkan perbedaan pada variabel dan teknik pemilihan sampel penelitian.

Penelitian selanjutnya oleh Anggraeni, Komariah, Kurniatun (2016) dengan judul “Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Sekolah Dasar”. Objek penelitian adalah guru dan kepala sekolah dasar di kota Bandung yang



berjumlah 397 guru dan 33 kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial maupun bersama-sama keduanya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah. Rekomendasi dari penelitian ini yaitu kepala sekolah dan guru bisa meningkatkan kinerja mengajarnya dengan menambah pengetahuan, wawasan dan keilmuannya khususnya dalam pelaksanaan proses belajar mengajar guna mewujudkan pembelajaran yang efektif.

Ekada, Mirfani & Sutarsih (2016) dengan penelitian “Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah dan Kinerja Kepala Sekolah” memfokuskan masalah pada deskripsi kinerja dan kualitas kehidupan kerja. Objek penelitian adalah kepala sekolah dasar negeri terakreditasi A di Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 34,3%, (2) motivasi berprestasi berkontribusi sebesar 28%, (3) kualitas kehidupan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berkontribusi terhadap kinerja sebesar 37,3%. Rekomendasi penelitian ini adalah pentingnya menciptakan kualitas kehidupan kerja sebagai iklim yang baik bagi kepala sekolah mengingat kinerja merupakan factor penting dalam upaya meningkatkan mutu sekolah.

Maris, Komariyah, Abubakar (2016) dengan judul “Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah”. Metode deskriptif kuantitatif dengan sampel 327 orang pada 39 SD Negeri terakreditasi A di Kabupaten Cianjur. Data dikumpulkan dengan skala likert dan dianalisis dengan regresi sederhana, regresi ganda dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian besarnya

pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru sebesar 0,722 (korelasi kuat), sedangkan pengaruhnya sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% dipengaruhi faktor lain. Persamaan penelitian ini ada pada kinerja guru sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya.

Hantono (2015) dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SD” tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD. Metode penelitian ini menggunakan studi deskriptif kuantitatif, teknik analisis data menggunakan SPSS versi 16.0 dengan menggunakan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Setelah diadakan penelitian dan dilakukan uji t terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kinerja guru, sedangkan antara iklim organisasi dan kinerja guru tidak terdapat hubungan yang signifikan. Ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi belum tentu akan dapat meningkatkan kinerja guru, kemudian pada uji F gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) berhubungan signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Dahlan (2010) dengan judul “Pemeliharaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru Sekolah Dasar” metode penelitian yang digunakan adalah survei eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan: 1) tinggi rendahnya kepuasan kerja guru SD secara langsung dipengaruhi besar kecilnya diskrepansi harapan-persepsi pengembangan/pemeliharaan SDM, sehingga semakin kecil tingkat diskrepansinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja; 2) diskrepansi harapan-persepsi

pengembangan/pemeliharaan SDM berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen guru, sehingga semakin kecil tingkat diskrepansinya, semakin tinggi keterikatan guru terhadap pekerjaan dan organisasi sekolah tempatnya bekerja; dan 3) kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen guru, serta berpengaruh secara tidak langsung terhadap setiap faktor komitmen guru.

Hasanah (2015) dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru” Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dari hasil penelitian faktor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Lubuklinggau dalam hal implementasi penyelesaian tugas, yang menjadi tanggungjawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Suasana yang gembira, harmonis dan menyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh personil SMPN 2 (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu.

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru ada empat yaitu: (a) faktor psikologis, (b) faktor sosial, (d) faktor fisik, dan (d) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, relawan. Faktor fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor financial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan.

Dari hasil penelitian tersebut juga ditemukan faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu: Faktor pendukung terdiri dari: keterlibatan semua stakeholders, tersedianya tenaga, sarana prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup, adanya dukungan semua stakeholders, masyarakat, dan instansi aktif terkait, melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal. Sedangkan factor penghambat diantaranya: kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait, kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksanaan program, lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada di pusat kota dan berdekatan dengan rumah penduduk, sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik. Lima, Respon guru terhadap factor pendukung dan penghambat kepuasan kerja guru, adalah pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia. Agar biasa menentukan pemenuhan kepuasan kerja yang tepat, pertama kali ia harus mengenal berbagai kebutuhan yang diperlukan oleh setiap individu setiap saat.

Kholil (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Tingkat Kesejahteraan terhadap Profesionalisme Guru yang Berdampak pada Integritas Guru (Studi pada Guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal) penelitian ini menggunakan analisis jalur Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Integritas Guru. Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan mempunyai pengaruh positif terhadap integritas guru ternyata tidak terbukti. Hal ini dapat dilihat dari hasil output SPSS yang menunjukkan hasil tidak signifikan ( $0.176 > 0.05$ ). Maka disimpulkan kebanyakan mereka adalah tenaga-tenaga pendidik baru

yang belum mampu menjiwai makna kebutuhan kesejahteraan dan integritas itu sendiri.

Bagi mereka yang belum mempunyai tanggungan kebutuhan hidup seperti yang sudah berkeluarga lebih mementingkan gaji yang cukup tetapi bisa melakukan apa saja yang diinginkan. Tetapi budaya di SMP Pondok Modern Selamat Kendal, dengan model boarding school, bagi yang belum menikah harus tinggal di asrama. Sehingga dengan gaji yang cukup belum mampu membentuk integritas yang memadai karena adanya unsur Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Integritas Guru Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara profesionalisme terhadap integritas guru. Hasil output SPSS versi 17 menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya ( $0.000 < 0.05$ ) Hasil analisis ini menunjukkan ada pengaruh positif profesionalisme guru terhadap integritas guru.

Sholekhan (2014) dengan “Pengaruh Pendidikan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Pondok Modern Selamat) bertujuan membahas pengaruh pendidikan, kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan. (1) Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang pertama teruji, karena diterima,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan dasar  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $10,894 > 1,994$ .  $R$  square senilai  $0,636 > 0,5$  maka model penelitian bagus, dan signifikansi tinggi. (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. Dengan demikian hipotesis ke 3 teruji karena  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak,

dengan dasar t hitung sebesar  $4,009 > 1,994$ . Tetapi karena R squarenya hanya 0,179 . dan jauh dibawah 0,5 maka model penelitian ini tidak bagus, dan signifikansinya rendah. (4) Pendidikan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. Hipotesis ke empat teruji ,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan dasar F Hitung sebesar  $48,617 > 1,994$ . Sedangkan R squarenya adalah  $0,68 > 0,5$  sehingga tingkat signifikansi pengaruh  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama terhadap Y tinggi.

Almunfarijah (2014) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Pendidikan, Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Pondok Modern Selamat Kabupaten Kendal”. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) digunakan rancangan penelitian korelasional. Hasil penelitian diperoleh (1) Tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru yang dimiliki mungkin masih kurang mengingat masa kerja ada yang kurang dari 1 tahun, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan guru mengingat guru tidak hanya mengajar namun juga mendidik dan mengasuh di asrama. (2) Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru. Hal ini mungkin sarana prasarana yang ada kurang memadai kinerja guru. (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik seperti gedung dan lapangan mendukung untuk proses pembelajaran. (4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini

berarti bahwa pendidikan, sarana prasarana dan lingkungan kerja yang ada di SMA Pondok Modern Selamat mendukung kinerja guru.

Penelitian pada jurnal Internasional oleh Abdullah & Arokiasamy (2016) dengan judul “*The Influence of School Culture and Organizational Health of Secondary School Teachers in Malaysia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan kepuasan guru di sekolah menengah nasional di negara bagian Kedah, Malaysia. Enam dimensi budaya sekolah yang dipelajari adalah kolaborasi guru, kesatuan tujuan, pengembangan profesional, dukungan kolegiat, kemitraan belajar, dan kepemimpinan kolaboratif. Studi ini juga melihat tingkat kepuasan kerja guru serta hubungannya dengan praktik budaya sekolah yang positif. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa ada korelasi positif antara budaya sekolah dan kepuasan kerja menurut persepsi guru. Selain itu, budaya sekolah secara statistik ditentukan sebagai variabel prediktor penting kepuasan kerja.

Praktik budaya sekolah di antara kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berada pada tingkat tinggi dan ada hubungan yang signifikan antara budaya sekolah dan kepuasan kerja di antara guru sekolah dasar. Akibatnya, meningkatkan level budaya sekolah akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepala sekolah dan otoritas pendidikan di sekolah harus lebih memperhatikan budaya sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan kemajuan dalam kinerja sekolah. Diperlukan rencana khusus untuk meningkatkan budaya sekolah untuk menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi para guru untuk berkinerja lebih baik.

Bota (2013) dengan judul *“Job Satisfaction of Teachers”* menggunakan kuesioner kepuasan kerja dari Skala Kepuasan Profesional dari Warr et al. (1979) oleh penulis Travers dan Cooper (1996). Skala tersebut terdiri dari 15 item yang dicetak pada skala tipe Likert dengan 7 langkah dan mengukur tingkat kepuasan yang dicatat dalam pekerjaan, mulai dari yang sangat tidak puas hingga yang sangat puas. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyoroti tingkat kepuasan kerja guru yang diselidiki dan analisisnya diikuti oleh variabel utama, seperti spesialisasi, usia dan jenis kelamin. Hasilnya menunjukkan, secara mengejutkan - jika kita mempertimbangkan kondisi dan keadaan sistem pendidikan Rumania, tingkat kepuasan kerja guru lebih tinggi bila dibandingkan dengan profesi lainnya. Hal ini membuktikan tingkat kepuasan dan kesejahteraan guru sudah sangat baik.

Kartini, Sujanto, Mukhtar (2017) dalam judul jurnal *“The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance”*. Hasil penelitian bahwa iklim kondusif organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja guru, dan di sisi lain iklim organisasi yang tidak menguntungkan akan mengakibatkan kinerja guru yang lebih rendah. Transformasi kepemimpinan memiliki pengaruh langsung positif pada motivasi kinerja guru. Ini berarti bahwa transformasi kepemimpinan yang dimainkan secara efektif akan mengakibatkan peningkatan kinerja, dan sebaliknya tidak efektif transformasional kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja guru yang lebih rendah. Motivasi kerja memiliki efek langsung positif pada kinerja guru di Pondok Modern Tazakka. Sebaliknya motivasi kerja rendah akan mengakibatkan kinerja guru yang lebih rendah.



Toom (2018) "*School Culture, Leadership And Relationships Matter, Teachers and Teaching*. Studi ini menunjukkan bagaimana kepercayaan relasional membentuk kesejahteraan guru: guru dengan kepercayaan tinggi atau sedang melaporkan efektivitas tinggi-positif. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa guru yang profilnya ditandai dengan kepercayaan efektif yang tinggi juga tampak berkinerja lebih baik dalam hal perilaku organisasi mereka. Hasil penelitian secara keseluruhan membuka jalan menuju pemahaman yang lebih menyeluruh tentang kompleksitas dan pentingnya hubungan antara guru dan kepala sekolah untuk sekolah, untuk kesejahteraan dan potensi untuk menumbuhkan pembelajaran berkualitas tinggi di antara semua anggota komunitas sekolah.

Jurnal Selanjutnya dari Angus J. Macneil, Doris L. Prater And Steve Busch (2009) yang berjudul *The effects of school culture and climate on student achievement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah budaya sekolah diakui dan dapat diterima berbeda dalam iklim sekolah mereka, dimensi yang menunjukkan signifikansi statistik antara kategori-kategori budaya sekolah, maka fokus dan adaptasi membenarkan perhatian khusus ketika mengembangkan iklim sekolah yang sehat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah berinteraksi dengan iklim sekolah dengan cara yang meningkatkan fokus tujuan dan membangun struktur yang mendukung adaptasi, iklim akan lebih efektif meningkatkan pembelajaran bagi siswa.

Selain dari jurnal Internasional diatas terdapat pula artikel dari jurnal Nasional sebagaimana yang diteliti oleh Wahana (2015) "Pengaruh Nilai-Nilai Budaya

Generasi Millennial dan Budaya Sekolah Terhadap Ketahanan Individu”. Penelitian ini bertujuan mengetahui karakteristik nilai-nilai budaya Generasi Millennial, pengaruh nilai-nilai budaya Generasi Millennial dan budaya sekolah terhadap ketahanan individu di SMA Negeri 39 Cijantung Jakarta. Disamping itu juga untuk mengetahui korelasi dan sumbangan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan nilai-nilai budaya Generasi Millennial berada pada kategori tinggi, budaya sekolah pada kategori tinggi, demikian juga ketahanan individu pada kategori tinggi. Penelitian juga menemukan bahwa nilai-nilai budaya Generasi Millennial dan budaya sekolah secara bersama-sama (simultan) memiliki korelasi yang kuat, positif dan signifikan terhadap ketahanan individu. Demikian juga, Nilai-nilai budaya Generasi Millennial dan budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketahanan individu, baik berdiri sendiri maupun bersama-sama (simultan).

Kridharta & Rusdianti (2016) “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan PT Bank BRI cabang Brebes dari petugas rekening usaha mikro. Variabel bebas terdiri dari karakteristik individu, komitmen organisasional, kepuasan kerja. Variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan dan variabel intervening adalah motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dibutuhkan motivasi. Motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dibutuhkan motivasi.

## **2.2 Kerangka Teoretis**

### **2.2.1 Budaya Sekolah**

Depdiknas (2007: 7) budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

Peterson & Deal (2002: 1) mengatakan bahwa “*school culture is the sets of norms, values, and beliefs, ritual and ceremonies, symbols and stories that make up the ‘persona’ of the school*”, dijelaskan lebih rinci bahwa budaya sekolah merupakan rangkaian tatanan norma, nilai dan kepercayaan, ritual dan upacara, simbol dan sejarah yang mempengaruhi pribadi seseorang di lingkungan sistem evaluasi yang jelas.

Pandangan lain tentang budaya sekolah dikemukakan oleh Zamroni (2011: 297) bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

Budaya sekolah menunjukkan pada suatu nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama-sama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Pendapat lain mengatakan bahwa: “Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan symbol-symbol yang dipraktekkan oleh kepala sekolah, pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan/ administrasi, siswa dan masyarakat di sekitar sekolah” (Kurnia, A & Qomaruzzaman B., 2012: 11).

Sebagai suatu organisasi, sekolah menunjukkan kekhasan sesuai dengan core bisnis yang dijalankan, yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan pembelajaran, yaitu menumbuh kembangkan peserta didik sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan.

Budaya sekolah merupakan ciri khas, watak atau karakter dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Sebuah sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, dan kreatif, inovatif, terintegrasi dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan capak dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan berlandaskan iman dan taqwa.

Upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini.

1) Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Sekolah.

Fungsi visi, misi, dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya sekolah.

2) Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal.

Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal.

### 3) Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko.

Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaharu.

### 4) Memiliki Strategi yang Jelas.

Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.

### 5) Berorientasi Kinerja.

Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.

### 6) Sistem Evaluasi yang Jelas.

Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.

### 7) Memiliki Komitmen yang Kuat.

Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa

komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.

#### 8) Keputusan Berdasarkan Konsensus.

Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.

#### 9) Sistem Imbalan yang Jelas.

Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.

#### 10) Evaluasi Diri.

Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah. Halaman berikut ini dikemukakan satu contoh untuk mengukur budaya sekolah.

Selain mengacu kepada sejumlah prinsip di atas, upaya pengembangan budaya sekolah juga seyogyanya berpegang pada asas-asas berikut ini: 1) Kerjasama tim, 2). Kemampuan, 3). Keinginan, 4). Kegembiraan (*happiness*), 5). Hormat (*respect*), 6)

Jujur (*honesty*), 7). Disiplin (*discipline*), 8). Empati (*empathy*), 9). Pengetahuan dan Kesopanan.

Budaya Sekolah menurut Cristopher R. Wagner (2006: 41) didefinisikan sebagai berikut:

*“School culture is the shared experiences both in school and out of school (traditions and celebrations) that create a sense of community, family, and team membership. People in any healthy organization must have agreement on how to do things and what is worth doing. Staff stability and common goals permeate the school. Time is set aside for schoolwide recognition of all school stakeholders. Common agreement on curricular and instructional components, as well as order and discipline, are established through consensus. Open and honest communication is encouraged and there is an abundance of humor and trust. Tangible support from leaders at the school and district levels is also present”*

Budaya sekolah adalah pengalaman bersama baik di sekolah maupun di luar sekolah (tradisi dan perayaan) yang menciptakan rasa komunitas, keluarga, dan keanggotaan tim. Orang-orang dalam organisasi yang sehat harus memiliki kesepakatan tentang bagaimana melakukan sesuatu dan apa yang layak dilakukan. Stabilitas staf dan tujuan bersama menembus sekolah. Waktu disisihkan untuk pengakuan seluruh sekolah dari semua pemangku kepentingan sekolah. Kesepakatan bersama tentang komponen kurikulum dan pengajaran, serta ketertiban dan disiplin, ditetapkan melalui konsensus. Komunikasi yang terbuka dan jujur didorong dan ada banyak humor dan kepercayaan. Dukungan nyata dari para pemimpin di tingkat sekolah dan kabupaten juga hadir.

Budaya sekolah mempengaruhi semua yang terjadi di sekolah, termasuk prestasi siswa. Maka sangat penting untuk memeriksa sebuah alat ukur budaya sekolah. Budaya sekolah dapat diukur dengan “triage survey” untuk mengukur derajat



perilaku budaya yang ada di sekolah. Survey ini telah digunakan oleh sekolah-sekolah di seluruh Amerika Serikat dan Kanada yang dengan cepat dan akurat menentukan kondisi budaya sekolah saat ini. Triage survey yang dimaksud adalah *Professional Collaboration, Affiliative and Collegial Relationship, and Self Determination*. (Christopher R.Wagner: 2006; 42).

1). *Professional Collaboration* (Kolaborasi Profesional)

*“Do teachers and staff members meet and work together to solve professional issues; that is, instructional, organizational, or curricular issues?”* (Apakah guru dan anggota staf bertemu dan bekerja bersama untuk memecahkan masalah profesional; yaitu masalah pengajaran, organisasi, atau kurikulum?)

Dalam proses mengubah budaya sekolah, kebijaksanaan kepemimpinan diperlukan untuk mempengaruhi para guru di sekolah sehingga komitmen komunitas sekolah dapat ditingkatkan (Melville, Bartley, dan Weinburgh, 2012).

Komunitas sekolah harus memiliki kemauan untuk menghabiskan lebih banyak waktu jika mereka ingin mengembangkan budaya sekolah yang efektif. Budaya sekolah perlu diubah dan diperbarui. Tetapi jika itu sering dilakukan, tidak ada yang bisa dicapai. Ini berarti bahwa sebelum membuat perubahan pada budaya sekolah, pimpinan sekolah perlu merencanakan dengan bijak dan menyeluruh sehingga budaya yang terbentuk nantinya memiliki kualitas yang baik, dapat diterima oleh semua anggota dan dapat bertahan lama. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan saat merencanakan perubahan sekolah juga harus dipertimbangkan untuk

menumbuhkan rasa kebersamaan dan menciptakan rasa memiliki di antara komunitas sekolah.

2). *Affiliative and Collegial Relationship* (Hubungan Afiliasi dan Collegial) “*Do people enjoy working together, support one another, and feel valued and included?*”

(Apakah orang-orang senang bekerja bersama, saling mendukung, dan merasa dihargai dan disertakan?)

Di sekolah, hubungan di antara komunitasnya penting. Komunitas sekolah harus sadar bahwa interaksi dan hubungan mempengaruhi keseluruhan lingkungan belajar di sekolah dan mereka harus siap untuk mengenali perubahan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan prestasi akademik siswa.

Penilaian mengajar sesama guru meliputi karakteristik seperti; kolaborasi dan dialog untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif di antara para guru. Evaluasi pengajaran sebaya di antara guru memungkinkan guru untuk menilai satu sama lain dan secara tidak langsung menghilangkan budaya privasi dan individualisme. Jika budaya ini dipraktikkan dengan baik, itu dapat memperkuat hubungan dan kepercayaan sesama guru.

3). *Efficacy or Self-determination* (Kemanjuran atau penentuan nasib sendiri)

“*Are people in the school because they want to be? Do they work to improve their skills as true professionals or do they simply see themselves as helpless victims of a large and uncaring bureaucracy?*” (Apakah mereka bekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka sebagai profesional sejati atau mereka hanya melihat diri mereka sendiri sebagai korban birokrasi yang besar dan tidak peduli?). Kecerdasan

emosional dan kemanjuran diri memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap kerja. Naderi Anari (2012) menemukan bahwa guru dengan sikap positif terhadap inovasi, mengajar dan merasa percaya diri dalam kemampuan mengajar mereka adalah guru yang menunjukkan tingkat kemanjuran diri yang tinggi. Namun, Yusof et al. (2011) menemukan bahwa self efficacy guru secara signifikan terkait dengan faktor lokasi, ukuran kelas besar serta sikap dan kesadaran guru dan dapat mempengaruhi sekolah.

Perwujudan budaya sekolah menurut Depdiknas (2001) dapat dibedakan menjadi dua lapisan, yaitu lapisan pertama yang merupakan bagian yang tampak atau dapat diamati (*tangible*) dan lapisan kedua yang merupakan bagian yang tidak tampak atau tidak teramati (*intangible*).

Depdiknas mengatur tentang standar input (isi) dari sekolah yang salah satunya adalah aspek kultur sekolah. Disebutkan oleh Depdiknas (2007: 1) bahwa sekolah harus dapat menumbuhkan dan mengembangkan budaya/ kultur yang kondusif bagi peningkatan efektivitas sekolah pada umumnya dan efektivitas pembelajaran pada khususnya, yang dibuktikan oleh: berpusat pada pengembangan peserta didik lingkungan belajar yang kondusif, penekanan pada pembelajaran, profesionalisme, harapan tinggi, keunggulan, respek terhadap setiap individu warga sekolah; keadilan, kepastian, budaya korporasi atau kebiasaan bekerja secara kolaboratif/ kolektif, kebiasaan menjadi masyarakat belajar, wawasan masa depan (visi) yang sama, perencanaan bersama, kolegialitas, dan tenaga kependidikan sebagai pembelajar.

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah menurut Depdiknas (2007), diantaranya :

- 1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik;
- 2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal;
- 3) lebih terbuka dan transparan;
- 4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi;
- 5) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan;
- 6) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan
- 7) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK.

Selain beberapa manfaat di atas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah :

- 1) meningkatkan kepuasan kerja;
- 2) pergaulan lebih akrab;
- 3) disiplin meningkat;
- 4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan;
- 5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif;
- 6) belajar dan berprestasi terus serta; dan
- 7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

Budaya sekolah yang harus dipelihara agar dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah seperti yang dikemukakan oleh John Saphier dan Mattiuw King (Suhardan, 2010; 124), yaitu:

- 1) *Kolegialitas*: menanamkan iklim kesejawatan yang akan menumbuhkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.
- 2) *Experimentasi*: mendorong untuk melakukan percobaan-percobaan dalam rangka menemukan pola kerja yang lebih baik, dimana setiap orang berhak mengemukakan ide dan kreativitasnya demi kemajuan bersama.
- 3) *Hight Expectation*: mendorong setiap warga sekolah untuk mewujudkan setiap harapannya terutama dalam mengembangkan profesionalisme kerja, sebab budaya memungkinkan setiap orang mewujudkan ide atau gagasan.
- 4) *Trust and Confidence*: memberikan peluang bagi setiap warga sekolah untuk memiliki kepercayaan dan keyakinan yang kuat bahwa sekolah akan menjamin kehidupan dengan memberikan insentif agar terlahir gagasan-gagasan baru yang lebih segar.
- 5) *Tangibel support*: mendukung adanya perbaikan kualitas kinerja bagi setiap warga sekolah dengan mengembangkan profesi dan keahliannya.
- 6) *Reaching out to the khowledge bases*: mendukung warga sekolah untuk mengembangkan dasar pengetahuannya agar memahami tentang faedah dan cara menggunakan teori-teori terkait pendidikan.

- 7) *Appreciation an recognition*: memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh warga sekolah demi meningkatkan rasa harga diri dari individu.
- 8) *Curing, celebration and humor*: mendukung sikap saling menghargai, saling menghormati, saling peduli, saling memuji dan memberi penghargaan serta menjunjung humor yang menggembirakan sehingga lingkungan sekolah menjadi tempat kerja yang menyenangkan.
- 9) *Involvmnt in decision making*: melibatkan seluruh warga sekolah dalam setiap kegiatan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan problematika sekolah.
- 10) *Protection of what's important*: mendorong warga sekolah untuk bersikap melindungi dan menjaga kerahasiaan pekerjaan yang ada di sekolah, sebab tidak semua permasalahan sekolah dapat dibicarakan muka umum.
- 11) *Traditions*: mendorong untuk memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik oleh sekolah.
- 12) *Honest, open communication*: mendorong sikap kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah sehingga membebaskan setiap warga sekolah dari rasa takut untuk mengemukakan pendapatnya terkait kemajuan pendidikan di sekolah.

Dari beberapa pengertian diatas budaya sekolah dapat diartikan seperangkat nilai, sikap dan kharakter positif yang menjadi ciri khas aktivitas sekolah sehingga dijadikan sebagai tuntutan, semangat, gagasan dan cita-cita yang mengarahkan pada kualitas pendidikan yang diharapkan suatu lembaga pendidikan.

## **2.2.2 Kesejahteraan**

### **2.2.2.1 Pengertian Kesejahteraan**

Setiap orang memiliki keinginan untuk sejahtera, suatu keadaan yang serba baik, atau suatu kondisi di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Begitupun halnya dengan profesi guru.

Di samping kewajiban-kewajiban yang harus dijalankan guru sebagai manusia, guru (sebagai PNS) memiliki hak-hak tertentu yang secara formal tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8/1974. Hak-hak ini harus diketahui, dipahami, dan disadari untuk digunakan bagi peningkatan kesejahteraan, kedudukan, serta kepuasan batinnya.

Dengan terpenuhinya hak-hak guru, dimungkinkan kinerja guru akan lebih terpenuhi secara maksimal dan peningkatan serta pengembangan profesi guru pun akan dapat berjalan sesuai dengan konteksnya. Hak-hak guru yang dimaksudkan menurut Pasal 14 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, hak dan Kewajiban Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak:

- 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.

- 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.
- 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- 10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- 11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Selain berhak seperti yang tertera di atas tersebut, guru juga berhak memperoleh penghasilan dan tunjangan-tunjangan yang semuanya itu diatur dalam pasal 15-19, yang pada intinya guru itu berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan profesional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait tugasnya sebagai guru.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kesejahteraan berarti keamanan dan keselamatan (kesenangan hidup); kemakmuran. Kesejahteraan guru merupakan usaha untuk memberikan keamanan, keselamatan dan kemakmuran kepada para guru. Secara harfiah kesejahteraan adalah suatu keadaan/kondisi yang terdapat rasa aman, tenang, makmur yang dirasakan oleh seluruh masyarakat secara bersama-sama.



Kesejahteraan harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, sosial, dan kerohanian. Kesejahteraan dapat diraih jika seseorang dapat mengakses pekerjaan, pendapatan, pangan, pendidikan, tempat tinggal, kesehatan, dan lainnya.

Definisi hakiki kesejahteraan dalam arti luas, menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial Bab I pasal 2 ayat 1 sebagai berikut :

“Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materil maupun sprituil yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia dan Pancasila.”

Kata “Sosial” berasal dari kata “*Socio*” yaitu menyangkut masalah kemasyarakatan, jadi pengertian Kesejahteraan Sosial dengan menggunakan kalimat yang mudah dimengerti semua orang menurut pengertian di atas adalah keadaan aman, tentram, makmur yang dirasakan oleh seluruh masyarakat.

Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat member pengertian sejahtera yaitu :

“Suatu kondisi masyarakat yang telah terpenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar tersebut berupa kecukupan dan mutu pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, lapangan pekerjaan, dan kebutuhan dasar lainnya seperti lingkungan yang bersih, aman dan nyaman. Juga terpenuhinya hak asasi dan partisipasi serta terwujudnya masyarakat beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.”(www.menkokesra.go.id).

Walaupun sulit diberi pengertian, namun kesejahteraan memiliki beberapa kata kunci yaitu terpenuhi kebutuhan dasar, makmur, sehat, damai dan selamat, beriman dan bertaqwa. Konsep kesejahteraan (*welfare*) memang sering diartikan berbeda oleh orang dan negara yang berbeda. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu :

- 1) Sebagai kondisi sejahtera (*well-being*). Pengertian ini biasanya menunjuk pada istilah kesejahteraan sosial (*social welfare*) sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan non-material. Midgley, et.al mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai “...*a condition or state of human well-being.*” Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan dapat dipenuhi; serta manakala manusia memperoleh perlindungan dari resiko-resiko utama yang mengancam kehidupannya.
- 2) Sebagai pelayanan sosial. Di Inggris, Australia dan Selandia Baru, pelayanan sosial umumnya mencakup lima bentuk, yakni jaminan sosial (*social security*), pelayanan kesehatan, pendidikan, perumahan dan pelayanan sosial personal (*personal social services*).
- 3) Sebagai tunjangan sosial yang khususnya di Amerika Serikat (AS) diberikan kepada orang miskin. Karena sebagian besar penerima *welfare* adalah orang-orang miskin, cacat, penganggur, keadaan ini kemudian menimbulkan konotasi negatif pada istilah kesejahteraan, seperti kemiskinan, kemalasan,

ketergantungan, yang sebenarnya lebih tepat disebut “sosial illfare” ketimbang “sosial welfare”. Linda Gordon menulis bagaimana istilah kesejahteraan di AS telah menjadi sebuah kata yang kotor. *“In the last half-century, the American definition of “welfare” has been reversed. A term that once meant prosperity, good health, good spirits and sosial respect now implies poverty, bad health, despodency, and sosial disrespect.”* Sebuah kata yang tadinya menggambarkan kerangka politik yang sehat, kini memiliki citra sebaliknya: kawasan kumuh, ibu-ibu tunggal yang mengalami depresi, anak-anak dan jompo telantar, kejahatan, dan kenestapaan.

- 4) Sebagai proses atau usaha terencana yang dilakukan oleh perorangan, lembaga-lembaga sosial, masyarakat maupun badan-badan pemerintah untuk meningkatkan kualitas kehidupan (pengertian pertama) melalui pemberian pelayanan sosial (pengertian kedua) dan tunjangan sosial (pengertian ketiga). Pengertian tentang kesejahteraan yang komprehensif tidak dapat dilepaskan dari empat definisi kesejahteraan di atas. Secara substansial, kesejahteraan mencakup pengertian kesejahteraan yang pertama, kedua, dan keempat, dan ingin menghapus citra negatif pada pengertian yang ketiga.

### **2.2.2.2 Pengukuran Kesejahteraan**

Secara hakiki dapat dikatakan bahwa sejahtera tidak dapat diukur, karena sejahtera berarti terpenuhinya seluruh kebutuhan lahir dan bathin, sandang, pangan dan papan. Di dalam terminologi ilmu sosial, kesejahteraan banyak diukur dari sisi fisik atau ekonomi, dimana pengukuran tingkat kesejahteraan dari sisi fisik misalnya

menggunakan *Human Development Index* (Indeks Pembangunan Manusia), *Physical Quality Life Index* (Indeks Mutu Hidup); *Basic Needs* (Kebutuhan Dasar); dan GNP/Kapita (Pendapatan Perkapita).

Lembaga Instat untuk Yayasan Damandiri pada pelaksanaan Survei Pemberdayaan Ekonomi, Usaha Kecil Menengah Tahun 2015 di Propinsi Jawa Timur menggunakan beberapa ukuran kesejahteraan keluarga yang meliputi peningkatan atau menambah biaya untuk konsumsi makanan bergizi, biaya pendidikan anak, biaya kesehatan/obat-obatan, pembelian pakaian, alat transportasi, rekreasi/olahraga, perabot rumah tangga, alat-alatelektronik, dan perbaikan/pemeliharaan rumah.

Mengingat luasnya ukuran kesejahteraan (fisik, ekonomi, sosial dan psikologis) tersebut, maka akan ditemui kesulitan untuk melakukan pengukuran kesejahteraan guru secara komprehensif. Kesejahteraan yang dimaksudkan bukan hanya penghasilan yang diperoleh dari gaji guru (baik sebagai pegawai negeri ataupun sebagai guru honorer, yayasan), melainkan juga penghasilan lain yang diperoleh dari sumber lain. Tingkat kesejahteraan seorang guru menurut Isjoni (2006:76) dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas.
- 2) Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal.
- 3) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara profesional.

- 4) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi keberbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.

### 2.2.2.3 Kriteria Masyarakat Sejahtera Menurut Badan Pusat Statistik (BPS)

Menurut Badan Pusat Statistik (2005) dalam penelitian Eko Sugiharto (2007:5) indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan ada delapan, yaitu pendapatan, konsumsi atau pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, fasilitas tempat tinggal, kesehatan anggota keluarga, kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan, kemudahan memasukkan anak kejenjang pendidikan, dan kemudahan mendapatkan fasilitas transportasi.

1) Indikator pendapatan digolongkan menjadi 3 item yaitu:

- a. Tinggi (> Rp. 10.000.000)
- b. Sedang (Rp. 5.000.000)
- c. Rendah (< Rp. 5.000.000)

2) Indikator pengeluaran digolongkan menjadi 3 item yaitu:

- a. Tinggi (> Rp. 5.000.000)
- b. Sedang (Rp. 1.000.000 – Rp. 5.000.000)
- c. Rendah (< Rp. 1.000.000)

3) Indikator tempat tinggal yang dinilai ada 5 item yaitu jenis atap rumah, dinding, status kepemilikan rumah, lantai dan luas lantai. Dari 5 item tersebut kemudian akan digolongkan ke dalam 3 golongan yaitu:

a. Permanen

Kriteria permanen ditentukan oleh kualitas dinding, atap dan lantai. Bangunan rumah permanen adalah rumah yang dindingnya terbuat dari tembok/kayu kualitas tinggi, lantai terbuat dari ubin/keramik/kayu kualitas tinggi dan atapnya terbuat dari seng/genteng/sirap/asbes (BPS, 2012).

b. Semi Permanen

Rumah semi permanen adalah rumah yang dindingnya setengah tembok/bata tanpa plaster/kayu kualitas rendah, lantainya dari ubin/semen/kayu kualitas rendah dan atapnya seng/genteng/sirap/asbes (BPS, 2012)

c. Non Permanen

Sedangkan rumah tidak permanen adalah rumah yang dindingnya sangat sederhana (bambu/papan/daun) lantainya dari tanah dan atapnya dari daun-daunan atau atap campuran genteng/seng bekas dan sejenisnya (BPS, 2012)

4) Indikator fasilitas tempat tinggal

Indikator fasilitas tempat tinggal dinilai terdiri dari 12 item, yaitu pekarangan, alat elektronik, pendingin, penerangan, kendaraan yang dimiliki, bahan bakar untuk memasak, sumber air bersih, fasilitas air minum, cara memperoleh air minum, sumber air minum, fasilitas Mandi Cuci Kakus (MCK), dan jarak MCK dari rumah. Dari 12 item tersebut kemudian akan digolongkan ke dalam 3 golongan yaitu:

a. Lengkap

b. Cukup

c. Kurang

5) Indikator kesehatan anggota keluarga digolongkan menjadi 3 item yaitu:

a. Bagus (< 25% sering sakit)

b. Cukup (25% - 50% sering sakit)

c. Kurang (> 50% sering sakit)

6) Indikator kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan terdiri dari 5 item yaitu jarak rumah sakit terdekat, jarak toko obat, penanganan obat-obatan, harga obat-obatan, dan alat kontrasepsi. Dari 5 item tersebut kemudian akan digolongkan ke dalam 3 golongan yaitu:

a. Mudah

b. Cukup

c. Sulit

7) Indikator kemudahan memasukkan anak ke jenjang pendidikan terdiri dari 3 item yaitu biaya sekolah, jarak ke sekolah, dan proses penerimaan. Dari 3 item tersebut kemudian akan digolongkan ke dalam 3 golongan yaitu:

a. Mudah

b. Cukup

c. Sulit

8) Indikator kemudahan mendapatkan transportasi terdiri 3 item, yaitu ongkos kendaraan, fasilitas kendaraan, dan status kepemilikan kendaraan. Dari 3 item tersebut kemudian akan di digolongkan ke dalam 3 golongan yaitu:

- a. Mudah
- b. Cukup
- c. Sulit

Dalam kaitannya dengan program sertifikasi, sebagaimana diatur, dalam proses sertifikasi guru, baik jalur pendidikan maupun portofolio, yang telah dinyatakan lulus akan mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Surat Keputusan Tunjangan Profesi (SKTP) terbit setelah berkas usulan masuk ke Dirjen PMPTK.

Yang dimaksud tunjangan profesi adalah sebagai berikut: “Tunjangan profesi adalah tunjangan yang diberikan kepada guru dandosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.” Kemudian diatur lebih lanjut sebagai berikut :

#### Pasal 3

(1) Guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diberi tunjangan profesi setiap bulan.

(2) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada guru dan dosen pegawai negeri sipil dan bukan pegawai negeri sipil.

#### Pasal 7

Tunjangan profesi bagi guru diberikan terhitung mulai bulan Januari tahun berikutnya setelah yang bersangkutan mendapat Nomor Registrasi Guru dari Departemen.



Dalam implementasinya, PP No. 41/2009 di atas ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.05/2010 tentang Tata Cara Pembayaran Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta Tunjangan Kehormatan Profesor. Jika sebelum Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101/PMK.05/2010 syarat pencairan hanya dengan telah diterbitkannya SK dari Dirjen PMPTK tentang penerima tunjangan profesi bagi Guru telah turun, dan dijadikan sebagai dasar syarat pencairan, tapi sekarang dengan adanya Peraturan Menteri Keuangan Nomor 101 / PMK.05 / 2010 untuk Pencairan harus dilengkapi dengan Bukti Fisik dari masing – masing Guru.

Tunjangan profesi dipandang sebagai salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratanlainnya. Pada tahun 2007 tunjangan profesi telah disalurkan dari pusat langsung ke rekening masing-masing guru penerima. Sedangkan padatahun 2008 dan 2009, tunjangan profesi disalurkan melalui dana dekonsentrasi di masing-masing dinas pendidikan provinsi. Mulai tahun 2010 tunjangan profesi bagi sebagian guru pegawai negeri sipil daerah (PNSD) dibayarkan melalui mekanisme transfer ke daerah di kantor dinas pendidikan kabupaten/kota masing-masing. Sedangkan tunjangan profesi guru bukan PNS dan sebagian guru PNS masih tetap disalurkan melalui dana dekonsentrasi di dinas pendidikan provinsi masing-masing.

Sedangkan menurut BPS (2017) indikator kesejahteraan sosial dirangkum dalam sembilan bidang antara lain Kependudukan, Kesehatan dan Gizi, Pendidikan,

Ketenagakerjaan, Taraf dan Pola Konsumsi, Perumahan dan Lingkungan, Kemiskinan, Teknologi Informasi dan Komunikasi serta sosial lainnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan pengertian kesejahteraan adalah suatu keadaan yang baik dalam kehidupan sosial sebagai bentuk kelayakan yang diterima secara financial yang tercukupi dan kelayakan kehidupan yang memadai.

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan global organisasi. Melalui pendapat-pendapat para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggirendahnya kinerja karyawan, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan (*turnover*) dan kepuasan kerja. Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut.

Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Handoko (2000: 154) menyatakan : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ”Davis dalam Mangkunegara (2010:55) mengatakan:

“Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.”Sedangkan menurut Hasibuan (2012:32): “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.”

Menurut Kishore (2011: 10) *Job satisfaction is in regard to one's feelings or state-of-mind regarding the nature of one's work. Job satisfaction can be influenced by a variety of factors, e.g., the quality of one's relationship with their supervisor, the quality of the physical environment in which they work, degree of fulfillment in their work, etc.* Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau keadaan pikiran seseorang tentang sifat pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, mis., Kualitas hubungan seseorang dengan atasannya, kualitas lingkungan fisik tempat mereka bekerja, tingkat pemenuhan dalam pekerjaan mereka, dll.

Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana konten seseorang dengan pekerjaannya. Ini adalah istilah yang relatif baru karena pada abad-abad sebelumnya pekerjaan yang tersedia untuk orang tertentu sering ditentukan oleh pendudukan orang tua orang itu.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang; beberapa faktor ini termasuk tingkat upah dan tunjangan, keadilan yang dirasakan dari sistem promosi dalam perusahaan, kualitas kondisi kerja, kepemimpinan dan hubungan sosial, dan pekerjaan itu sendiri (berbagai tugas yang

terlibat, minat dan tantangan pekerjaan menghasilkan, dan kejelasan deskripsi pekerjaan / persyaratan).

Orang-orang yang lebih bahagia berada dalam pekerjaan mereka, semakin puas mereka dikatakan. Kepuasan kerja tidak sama dengan motivasi, meskipun itu jelas terkait. Desain pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja; metode termasuk rotasi pekerjaan, perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan. pengaruh lain pada kepuasan termasuk gaya dan budaya manajemen, keterlibatan karyawan, pemberdayaan dan kelompok kerja otonom. Kepuasan kerja adalah atribut yang sangat penting yang sering diukur dengan organisasi. Cara pengukuran yang paling umum adalah penggunaan skala penilaian di mana karyawan melaporkan reaksi mereka terhadap pekerjaan mereka. Pertanyaan terkait dengan skala upah, tanggung jawab pekerjaan, berbagai tugas, peluang promosi, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.

Brief dan Weiss (2002) berpendapat bahwa peneliti harus dengan jelas membedakan objek evaluasi kognitif yang mempengaruhi keyakinan dan perilaku. Definisi ini menunjukkan bahwa kita memiliki sikap terhadap pekerjaan kita dengan memperhitungkan perasaan, keyakinan, dan perilaku murni kita. Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang; dan reaksi afektif terhadap pekerjaan seseorang; dan sikap terhadap pekerjaan seseorang.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh guru,

secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Menurut Harianja (2012:46) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Menurut Kishore (2011: 11) Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau keadaan pikiran seseorang tentang sifat pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalkan kualitas hubungan seseorang dengan atasannya, kualitas lingkungan fisik tempat mereka bekerja, tingkat pemenuhan dalam pekerjaan mereka, dll. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana konten seseorang dengan pekerjaannya.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang; beberapa faktor ini termasuk tingkat upah dan tunjangan, keadilan yang

dirasakan dari sistem promosi dalam perusahaan, kualitas kondisi kerja, kepemimpinan dan hubungan sosial, dan pekerjaan itu sendiri (berbagai tugas yang terlibat, minat dan tantangan pekerjaan menghasilkan, dan kejelasan deskripsi pekerjaan / persyaratan).Orang-orang yang lebih bahagia berada dalam pekerjaan mereka, semakin puas mereka dikatakan.

Kepuasan kerja tidak sama dengan motivasi, meskipun itu jelas terkait. Desain pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja; metode termasuk rotasi pekerjaan, perluasan pekerjaan dan pengayaan pekerjaan. pengaruh lain pada kepuasan termasuk gaya dan budaya manajemen, keterlibatan karyawan, pemberdayaan dan kelompok kerja otonom.

Kepuasan kerja adalah atribut yang sangat penting yang sering diukur dengan organisasi. Cara pengukuran yang paling umum adalah penggunaan skala penilaian di mana karyawan melaporkan reaksi mereka terhadap pekerjaan mereka. Pertanyaan terkait dengan skala upah, tanggung jawab pekerjaan, berbagai tugas, peluang promosi, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang; dan reaksi afektif terhadap pekerjaan seseorang; dan sikap terhadap pekerjaan seseorang. Brief and Weiss (2002) berpendapat bahwa peneliti harus dengan jelas membedakan objek evaluasi kognitif yang mempengaruhi keyakinan dan perilaku. Definisi ini menunjukkan bahwa kita mementingkan sikap terhadap pekerjaan kita dengan mempertimbangkan perasaan, keyakinan, dan perilaku kita.

Menurut Hasibuan (2012:33) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2010:121) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- (1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- (2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins (2009:145) yaitu:

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak

menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

## 2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

## 3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau



merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

#### 4) Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

#### 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi. (Siagian, 2012; 65). Kepuasan kerja

berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000: 121).

### 2.2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalahkepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2000; 122) antara lain:

a) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over*

*compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori A. H. Maslow. dikemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan materiil dan non-materiil. Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut urutannya.

d) Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e) Teori Pengharapan (*Ecpentancy Theory*).

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan ini berhubungan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan:

- 1) Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- 2) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- 3) Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.
- 4) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek

diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan sub ordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerjadan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *jobcontent*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian diatas maka kepuasan dapat diartikan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya yang diakui dan kebutuhannya yang terpenuhi dengan baik.

## **2.2.4 Kinerja Guru**

### **2.2.4.1 Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/ actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinera bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan

pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam kamus bahasa Indonesia “kinerja” berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut: Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar (1) Mengorganisasikan yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan merencanakan; menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin. (2) Memimpin; yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga

mereka siap mewujudkan tujuan belajar. (3) Mengawasi; yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

#### **2.2.4.2 Tugas Pokok Kinerja Guru**

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa. Menurut Sukadi .sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling.

Adapun penjelasan dari kelima tugas pokok tersebut yaitu:

#### a) Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien. Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu: (a) analisis materi pelajaran, (b) program tahunan/ program semester, (c) silabus/ satuan pelajaran, (d) rencana pembelajaran, (e) program perbaikan dan pengayaan..

Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru di bantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

#### b) Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para guru siswanya. Penjelasannya mudah di pahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya.



Menurut Sukadi, tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para siswa. Untuk itu di perlukan seni didaktik. Guru juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran sehingga menarik bagi parasiswa.

c) Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran.

Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga hars memperhatikan soal-soal evaluasi yang di gunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

Suryo Subroto mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup: Melaksanakan tes mengelola hasil penilaian, melaporkan hasil penelitian dan melaksanakan program remedial/ perbaikan pengajaran.

d) Ketaatan guru pada disiplin tugas

Di dalam lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya. Bahkan sebagai pegawai negeri. Aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian.

Hal ini untuk menjadi kelancaran jalanya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut.

#### **2.2.4.3 Kriteria Kinerja Guru**

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang sekarang dirubah menjadi PP no. 32 tahun 2013, yang berbunyi:

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

##### 1) Kompetensi pedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik ini

berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat scenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Suryo Subroto (2002: 25) mengatakan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

## 2) Kompetensi kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan

kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah.

Menurut Moh. Uzer Usman (2000) kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut: (a) mengembangkan kepribadian, (b) berinteraksi dan berkomunikasi, (c) melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, (d) melaksanakan administrasi sekolah, (e) melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran. Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

### 3) Kompetensi profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas

- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan sebagai seorang pendidik.
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru

#### 4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- a) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.

- b) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- c) Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok

Menurut Mungin Edy Wibowo (2014) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

#### **2.2.4.4 Instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG)**

Instrumen penilaian kinerja guru disusun menurut beberapa peraturan yang berlaku (1) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru BSNP versi 6.0. 11/200, (2) Kerangka Indikator untuk Pelaporan Pencapaian Standar Nasional Pendidikan; Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dan (3) Permenegpan dan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya maka penilaian kinerja guru terdiri dari 4 Indikator Kompetensi yang dijabarkan menjadi 14 Indikator kompetensi, yaitu:

1. Menguasai karakteristik peserta didik (Kompetensi Pedagogik)
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik (Kompetensi Pedagogik)

3. Pengembangan kurikulum (Kompetensi Pedagogik)
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik (Kompetensi Pedagogik)
5. Pengembangan potensi peserta didik (Kompetensi Pedagogik)
6. Komunikasi dengan peserta didik Pengamatan (Kompetensi Pedagogik)
7. Penilaian dan evaluasi (Kompetensi Pedagogik)
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional (Kompetensi Kepribadian)
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan (Kompetensi Kepribadian)
10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru (Kompetensi Kepribadian)
11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif (Kompetensi Sosial)
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. (Kompetensi Sosial)
13. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. (Kompetensi Profesional)
14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan pengertian kinerja guru adalah suatu bentuk hasil pekerjaan yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tugas pokok yang dimiliki guru yang termuat dalam kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan mencerdaskan anak bangsa.

## **2.3 Kerangka Berfikir**

### **2.3.1 Hubungan antar Variabel**

#### **2.3.1.1 Hubungan Budaya Sekolah dengan Kepuasan Kerja**

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Wibowo, 2013: 363).

Dalam bidang bisnis manajemen yang dapat diadopsi dunia pendidikan, adanya pengaruh kuat antara budaya korporasi (organisasi) terhadap kinerja diungkapkan oleh Heskett dalam (Wibowo, 2013: 364) bahwa budaya korporasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka panjang.

#### **2.3.1.2 Hubungan Kesejahteraan dengan Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2005:185) menyatakan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Pada suatu instansi, kesejahteraan pegawai tidak dapat dianggap hal kecil dan kurang penting, karena kesejahteraan ini dapat mempengaruhi fisik dan mental pegawai. Pemberian kesejahteraan ini perlu diprogram sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005:205). Jenis-jenis kesejahteraan yang dikemukakan oleh Pangabean (2002:96), yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, pelayanan pegawai, dan pembayaran yang dituntut oleh hukum.



Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2003: 101) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, dan sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 30), ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, yaitu imbalan yang pantas dan atau imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

### **2.3.1.3 Hubungan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru**

Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan di sekolah. Menurut Wibowo (2011: 81) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003: 42).

Pendapat Wibowo (2011: 376) “budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ke arah yang lebih baik.” Pendapat diatas menjelaskan bahwa guru memiliki kinerja yang baik akan lebih banyak memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan sekolah kearah yang lebih baik. Apabila budaya organisasi maka akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja guru.

Karyawan dalam hal ini guru yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi strategi dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Dengan demikian budaya sekolah mendukung kinerja guru.

#### **2.3.1.4 Hubungan Kesejahteraan dengan Kinerja Guru**

Handoko (2001: 155) menyatakan suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kesejahteraan pegawai. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2012: 118) biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektifitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Dan Martoyo (2000: 126) menyatakan suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, kinerja maupun motivasi karyawan.

Teori harapan (*expectancy teori*) dari Victor Vroom menyatakan, “seseorang akan bekerja dengan baik apabila akan memperoleh suatu harapan atau imbalan (baik materi maupun non materi) sesuai yang diharapkan sebagai kebutuhan yang harus terpenuhi” (Wursanto, 2005: 306). Diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan suatu dorongan yang menjadikan seorang pegawai mengeluarkan usaha yang maksimal. Usaha maksimal tersebut akan mengarah pada peningkatan kinerja yang akan bermanfaat bagi organisasi.

Berdasarkan teori *reinforcement-positive* (penguatan positif), yaitu memotivasi karyawan dengan menyediakan imbalan untuk kinerja yang tinggi (Madura, 2007: 16-17), pemberian kesejahteraan ditunjukkan agar memberikan penguatan yang positif kepada pegawai yang mendorong kinerjanya. Hal tersebut akan mendorong kepuasan kerja dan bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Luthans (2006: 243) mengemukakan bahwa, “jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar.”

Berkaitan dengan teori diatas kompetensi atau kesejahteraan yang diterima guru mempengaruhi kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **2.3.1.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Robbins (2007: 63) menyatakan kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Menurut Mulyana yang dikutip oleh Astiti (2015: 125), kepuasan kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku. Hal ini menegaskan pada perilaku guru dalam sekolah yang sangat mempengaruhi oleh tingkat kepuasannya.

Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian kepuasan kerja maupun kinerja mempunyai hubungan untuk mempengaruhi satu sama lain. Bentuk kepuasan ini tercermin dalam tindakan perilaku sebuah hasil kinerja.

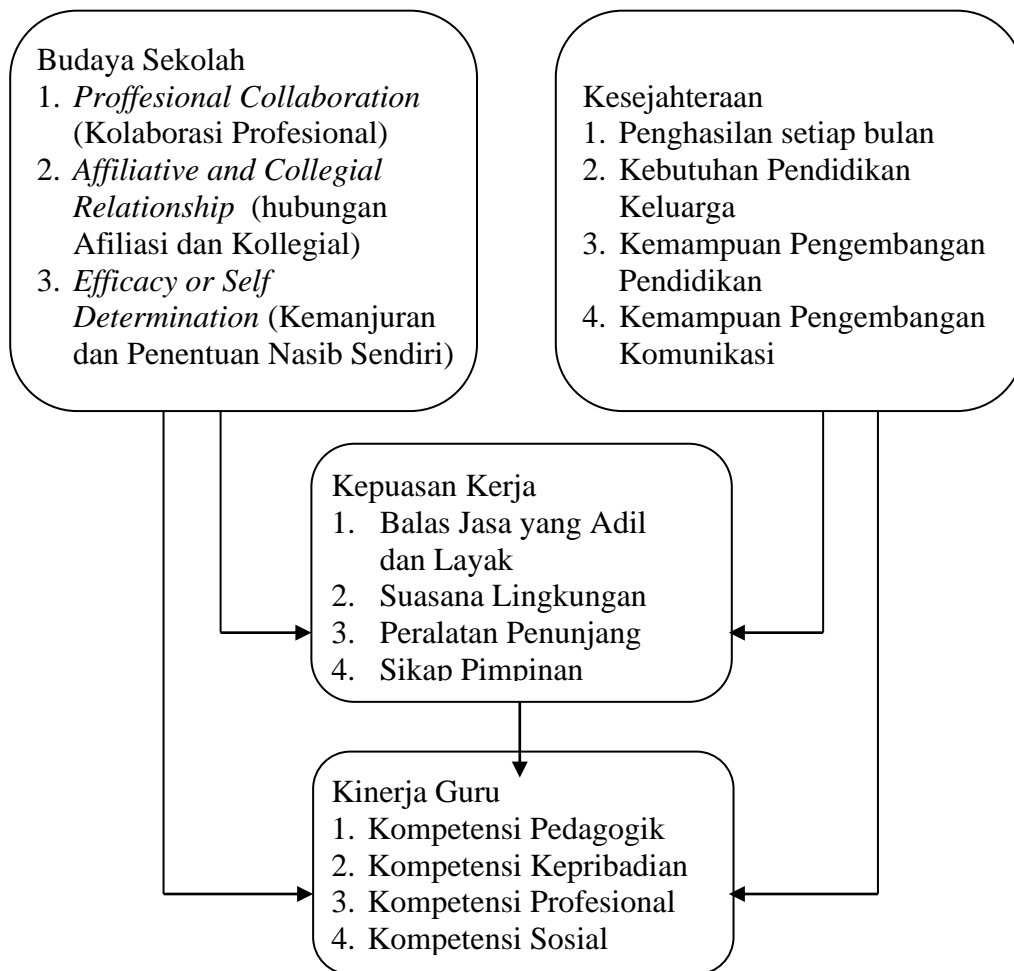
Menurut Gibson (dalam Supardi, 2013) menjelaskan bahwa menyebutkan bahwa kepuasan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan

kerja dapat menekankan tingkat keluarnya guru dan banyaknya respon ketidakpuasan.

Guru yang terpuaskan, ia akan memiliki semangat kerja dan disiplin yang tinggi

### 2.3 Kerangka Berfikir

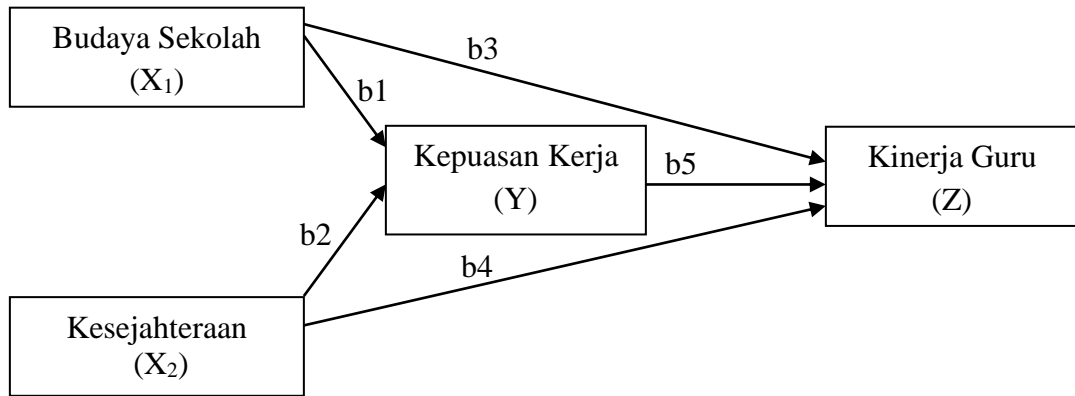
Bersadarkan uraian-uraian diatas, maka diagram alur kerangka berfikir dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Diagram Alur Kerangka Berfikir

Berdasarkan pada uraian dan gambar kerangka berfikir penelitian diatas, maka kerangka dari penelitian ini secara keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Kerangka Penelitian

Gambar kerangka penelitian diatas memberikan gambaran kepada kita bahwa di dalam penelitian ini, peneliti akan mencari pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ , pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Z$ , pengaruh  $X_2$  terhadap  $Z$ , pengaruh  $Y$  terhadap  $Z$  pengaruh  $X_1$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$ , pengaruh  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$ .

Model matematis

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y + e$$

Berikut Keterangan:

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Variabel Bebas

$X_1$  = Variabel Budaya Sekolah

- $X_2$  = Variabel Kesejahteraan  
 $Y$  = Variabel Kepuasan Kerja  
 $Z$  = Variabel Kinerja guru  
 $e$  = Disturbance error

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh penulis, maka dapatlah dirumuskan hipotesa-hipotesa sebagai berikut:

- 2.4.1 Ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Sekolah dan Kesejahteraan terhadap Kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Gajahmada UPTD Pendidikan Kecamatan Pegandon Kabupaten Kendal.
- 2.4.2 Ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Baik Langsung Maupun Tidak Langsung di Gugus Gajahmada UPTD Pendidikan Kecamatan Pegandon Kabupaten Kendal.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 5.1.1 Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin baik budaya sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja guru, begitu sebaliknya. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, semakin tinggi kesejahteraan guru maka semakin tinggi kepuasan kerja guru, begitu sebaliknya.
- 5.1.2 Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah secara tidak langsung dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja. Budaya sekolah yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah secara tidak langsung dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui variabel kepuasan kerja. Kesejahteraan guru yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja guru yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja guru.



## 5.2 Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya sekolah dan kesejahteraan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Saran dalam penelitian ini adalah:

- 5.2.1 Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan dapat dilakukan dengan menambah variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan menambah sampel penelitian. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan menggunakan proksi variabel yang lain.
- 5.2.2 Gugus Gajahmada UPTD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Pegandon Kabupaten Kendal, mulai mengurangi pengaruhnya dan memberikan kewenangan kepada kepala sekolah untuk mengambil kebijakan dalam pengelolaan sekolah, terlebih kaitannya dengan gaji, kesejahteraan, pemberian penghargaan, dan membuat suasana sekolah mendukung menjadi nyaman dan harmonis.
- 5.2.3 Disarankan kepada pihak Gugus Gajahmada UPTD Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Pegandon Kabupaten Kendal agar dapat membangun komitmen bersama untuk menumbuhkan rasa memiliki sehingga satu sama lain sebagai bagian yang tidak terpisahkan, sehingga kepemimpinan kepala sekolahnya dapat tercapai dengan meningkatkan kenaikan gaji

/kesejahteraan yang sudah mendesak untuk dirubah sesuai dengan masa karjanya.

- 5.2.4 Promosi karir yang dirasa kurang adil oleh pegawai juga setingginya ditinjau ulang mengenai kebijakan yang mengatur pegawai dalam mencapai karir/ jabatan tertentu, jadi setingginya promosi karir diberlakukan secara adil dan transparan bukan karena kondisi subyektif, promosi karir ini tidak selalu harus menjabat suatu jabatan tertentu, memberikan kesempatan berkarir/ promosi dengan memberikan terhadap pegawai berprestasi/teladan, memberikan beasiswa kepada pegawai yang berprestasi, beasiswa ini tidak selalu harga mati pendidikan formal, namun bisa di tempuh dengan pelatihan. Sekolah hendaknya bisa menerapkan strategi yang dapat diterapkan agar pegawai potensi dapat membuat individu tersebut menjadi enggan untuk mewujudkan keinginan pindah ketempat lain. Sehingga tetap memiliki Budaya Sekolah yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A.G.K., & Arokiasamy, A.R.A., 2016. *The Influence of School Culture and Organizational Health of Secondary School Teachers in Malaysia. TEM Journal*, Vol. 5 (1), hlm. 56-59. Diperoleh dari <http://dx.doi.org/10.18421/TEM51-09> (diunduh 1 Maret 2019).
- Aghniya, H. 2017. *Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Mutu Sekolah Dasar Negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIV (1): 25-35
- Almunfarijah. 2014. *Pengaruh Pendidikan, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Pondok Modern Selamat Kabupaten Kendal)*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis, Vol. 1 (1), hlm. 1-9. Diperoleh dari [http://stiesskendal.ac.id/bahana743/modul/mod\\_jurnal/folder\\_jurnal/Jurnal%20-%20A1%20Munfarijah.pdf](http://stiesskendal.ac.id/bahana743/modul/mod_jurnal/folder_jurnal/Jurnal%20-%20A1%20Munfarijah.pdf) (diunduh 15 April 2018)
- Anden, Treacy E., "Budaya Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Palangkaraya, Jurnal Ilmu-Ilmu Social, Vol. 5, No.1, Februari 2013.
- Annisa & Zulkarnain. 2013. *Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja*. Jurnal Insan, Media Psikologi, Vol 15 (1) 54-62
- Ansar & Masaong. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo: Sentra Media
- Ansori, A., Supriyanto, A., & Burhanuddin. 2016. *Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan, Vol. 1, No.12, hlm. 2321-2326. Diperoleh dari <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp> (diunduh 12 Februari 2019)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, A. D. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 5 (2), hlm. 150-160. Diperoleh dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp> (diunduh 1 Maret 2019).
- Astuti, Dwi. 2015. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Ghalia

- Baltaci, F., Kara, E., Tascan, E & Avsalli, H. 2012. *The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational leadership, Transactional leadership) in 3 rd International Symposium on Sustainable Development, May 31 - June 01 2012, Sarajevo*. Diperoleh dari <https://core.ac.uk/download/pdf/153447817.pdf> (diunduh 30 Maret 2018)
- Bota, O. A. 2013. *Job Satisfaction of Teacher. Procedia; Social and Behavioral Science. Vol. 83. Hlm. 634- 638*. Diperoleh dari [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com) (diunduh 20 November 2018).
- Bradley, K. D., Peabody, M., & Sampson, S. O. 2016. *Quality Control in Survey Design: Evaluating a Survey of Educators' Attitudes Concerning Differentiated Compensation International Journal of Assessment Tools in Education, Vol. 2 (1), hlm. 3-21*. Diperoleh dari <https://doaj.org/article/cd4f1cedd0a143c78a4c10a24dba81db> (diunduh 4 Maret 2019).
- Budiawati, J. 2017. *Iklim, Kepuasan dan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar BPK Penabur*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIV (1): 36-26
- Dahlan, D. 2011. *Pengaruh Diskrepansi Harapan-Persepsi Pengembangan/ Pemeliharaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17 (6), hlm 608-814. Diperoleh dari <https://www.e-jurnal.com/2016/05/pengaruh-diskrepansi-harapan-persepsi.html> (diunduh 4 Maret 2019).
- Davies, Ivor K. 2003. *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali Press
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas RI
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah* (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah). Jakarta: Depdiknas RI
- Depdiknas. 2008. *Kompetensi Evaluasi Pendidikan: Kriteria dan Indikator Keberhasilan Pembelajaran. Diakses September 2018* <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 12 Februari 2019).
- Eliezer Yariv. 2011. *Deterioration in Teacher Performance: Cause and some Remedies*. *Word Journal of Education*, Vol. 1: April 2011, page 81-91

- Emgiek, R. A., Sutarto, J., & Prihatin, T. 2018. *The Effect of Managerial Supervision on School Supervisors, Competence, and Achievement Motivation on the Performance of Primary School Principals at The Dikbud Office Kec. Adiwerna Kab. Tegal. Educational Management*, 7 (1), hlm. 46-51. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Fahik, Y.S., Wahyono, & Yusuf, A. 2016. *Peran Mediasi Motivasi Kerja dan Stres Kerja Atas Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Educational Management*, Vol 5 (2), hlm. 163-175. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Firdaus, Rusdarti, & Suminar, T. 2017. *Model Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Demonstrasi Mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bima. Educational Management*, Vol 6 (2), hlm. 178-189. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Furkan Baltaci, Emin K., Eardal T., Huseyin A. 2012. *“The Effect of leadership on Job Satisfaction (Visionary Leadership, transformational Leadership, Transactional Leadership)*. Turkey: Akdeniz University
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hantono, M. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru SD*. Manajer Pendidikan. Vol. 9 (1). Hlm 35-42. Diperoleh dari <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/> (diunduh 4 Maret 2019)
- Hardianto. 2018. *Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru*. Kelola; Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 5 (2), hlm. 190-195. Diperoleh dari <http://ejournal.uksw.edu/kelola/article/download/1687/1077/> (diunduh 1 Maret 2019).
- Hardono, Haryono, & Yusuf, A. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Educational Management*, 6 (1), hlm. 26-33. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Harianja, Marihot T.E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

- Hasanah. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*. Manajer Pendidikan, Vol. 9 (1), hlm. 86-94. Diperoleh dari <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/download/1102/913> (diunduh 13 Desember 2018)
- Hasibuan, M.S.P. 2012, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hedi, H Sudarto. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ifliya, M. G. & Hidayah, S. N. 2018. *Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka*. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 3 (1), hlm. 21-45. Diperoleh dari <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/issue/archive> (diunduh 1 Maret 2019).
- Irawan, D., Wahyudin, A., & Yanto Heri. 2018. *The Moderating Influence of The Academic Supervision of Teacher Competencies and Commitment Towards Organizational of Teacher Performance*. Educational Management vol 7(1), hlm 65-70. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Irwani, T. 2017. *Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dalam Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat*. Bina Gogik, Vol. 4 (1), hlm. 65-75. Diperoleh dari <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/pgsd/article/view/> diunduh 28 Februari 2019
- Ismail, T. 2017. *Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SD Negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIV (1): 60-69
- Istiqomah, D.N., Ekosiswoyo, R., & Pramono, S.E. 2018. *Influence of School Culture, Headmaster Supervision and Interpersonal Communication towards Teacher's Social Behavior*. Educational Management, vol 8 (1), hlm. 8-16. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Jamma, H. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar di Kota Padang Panjang*. Jurnal al Fikrah. Vol 1, No. 2. Hlm. 49. Diperoleh dari <http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/article/download/362/355> (diunduh 12 Februari 2019)
- Kartini, Sujanto, B., & Mukhtar, M. 2017. *The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance*. International Journal of Human Capital Management,

Vol 1 (1), hlm. 192-205. Diperoleh dari <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm> (diunduh 4 Maret 2019).

Khasanah, K., & Wijayanti, W. 2017. *Strategi Implementasi Pendidikan Berbasis Budaya Dinas Pendidikan Dasar Kabupaten Bantul*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 5 (2), hlm. 174-188. Diperoleh dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp> (diunduh 1 Maret 2019).

Kholil, M. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Profesionalisme Guru Yang Berdampak Pada Integritas Guru*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis, Vol. 1 (1), hlm. 1-19. Diperoleh dari [http://stiesskendal.ac.id/bahana743/modul/mod\\_jurnal/folderjurnal/JURNAL-TERBIT%20-%20Moh.%20Kholil.pdf](http://stiesskendal.ac.id/bahana743/modul/mod_jurnal/folderjurnal/JURNAL-TERBIT%20-%20Moh.%20Kholil.pdf) (diunduh 12 Juni 2018)

Kodariah, W., Herawan, E., & Sutrasah, C. 2016. *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIII (2): 123-133

Komara, E. 2016. *Perlindungan Profesi Guru di Indonesia*. Mimbar Pendidikan, Vol 1 (2), hlm 151-161. Diperoleh dari <http://ejournal.upi.edu/index.php/> diunduh 25 Agustus 2018.

Kridharta, D. & Rusdianti, E. 2016. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Educational Management, 1 (2), hlm. 24-35. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/> diunduh 25 Agustus 2018.

Luan, F., Yusuf, A., & Murwatiningih. 2017. *Profesionalisme Guru Ditinjau dari Supervisi dan Motivasi Kerja pada SMK Negeri Se- Kabupaten Belu, Provinsi NTT*. Educational Management, Vol 6 (2), hlm. 147-154. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Macneil, A.J., Prater, D.L., & Busch, S. 2009. *The Effects of School Culture and Climate on Student Achievement*. International Journal of Leadership in Education. Vol. 12, No. 1, 73-84. Diperoleh dari <https://doi.org/10.1080/13603120701576241> (diunduh 28 Januari 2019)

Madura, Jeff. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung; PT Refika Aditama

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maris, I. S., Komariah, A., & Abubakar. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXIII (2): 173-188
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Maskur, Haryono, & Hidayah, I. 2018. *Contribution of Supervision of School Supervisor and School Quality Culture on Primary School's Managerial Competence*. *Educational Management*. Vol 7 (1), hlm. 25-32. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Moehertonio. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Muhammad Nadim, M. Shahzad C, Masood N.K, Tabassum R. 2010. "Effect of Motivational Factors on Teacher's Job Satisfaction; A Study on Public Sector Degree Colleges of Punjab, Pakistan". Pakistan: Hailey College of Commerce University of the Punjab, Vol.4, No. 4, hlm 25-32
- Murniasih, Y., Djuniadi., & Raharjo, T. J. 2016. *Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Jepara*. *Educational Management*. Vol 5 (2), hlm 148-155. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Nadim, M., Chaudhry, M.S., Kalyar, M.N., & Riaz, T., 2015. *Effects of Motivational Factors on Teachers Job Satisfaction: a study on Public Sector Degree Colleges of Punjab, Pakistan*. *The Journal of Commerce*, Vol. .4, No. 4, hlm 25-32 (diunduh 28 Januari 2019).
- Nafiatul Amaliyah. 2013. *Budaya sekolah dan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja di Gugus Pringgodani UPTD Dikpora Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak*. Tesis



- Ndapaloka, V., Hardyanto, W., & Prihatin, T. 2016. *Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Ende*. *Educational Management*, 5 (1), hlm. 42-54. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 25 Februari 2019).
- Ningsih, R. S., Herawan, E., & Sutarsih, C. 2016. *Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Mutu Sekolah Dasar*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXIII (2): 149-160
- Novianasari, D., Martono, S., & Murwatiningsih. 2016. *Strategi Peningkatan Kompetensi dan Pengaruhnya pada Kinerja Guru*. *Educational Management*, Vol 5 (2), hlm 101-106. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Nurdin, & Sari, I. 2016. *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXIII (1): 91-97
- Oana Alina Bota. 2013. *Job satisfaction of teachers*. *Jurnal Procedia-Social and Behavioral Sciences*. (83) 634-638. Published by Elsevier Ltd
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia
- Paul, F. Amoroso. 2002. *“The Impact of Principals’ Transformational Leadership Behaviours on Teacher Commitment and Teacher Job Satisfaction”*. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs) <http://scholarship.shu.edu/dissertations>
- Pepe, A., Addimando, L. & Veronese, G. 2017. *Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries*. *Europe’s Journal of Psychology*, Vol. 13 (3), hlm. 396-416. Diperoleh dari <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389> (diunduh 4 Maret 2019)
- Peterson, Kent D. Dan Terrence E Deal. 2012. *The Shipping School Culture Fieldbook*, San Francisco; Jossey-Bass
- Purwoko, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 6 (2), hlm. 149-162. Diperoleh dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp> (diunduh 1 Maret 2019).
- Ramadoni, W., Kusmintardjo, & Arifin, I. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di Paud Islam*



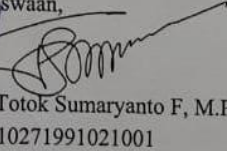
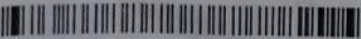
- Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo*). Jurnal Pendidikan, Vol 1 (8), hlm 1500-1504. Diperoleh dari <http://ejournal.upi.edu/index.php/>
- Ramos, M.F.H., Pontes. F., dkk. 2018. *Characterization of Basic Education Teachers Based on the Social Cognitive Model of Job Satisfaction*. *Paidea*, Vol.28, e2811, hlm 1-8. Diperoleh dari <http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2811> (diunduh 8 Agustus 2018)
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Person International Edition, Printe- hall
- Robirodia, Z. I. J & Prihatin, E. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Non PNS Madrasah Aliyah*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIII (1): 12-25
- Romani, A. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD*. *Educational Management*, Vol 1 (2). Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Rozi, M.F., Prihatin, T., & Suminar, T. 2016. *Faktor Determinan Kinerja Guru SMA*. *Educational Management*, Vol 5 (2), hlm. 138-147. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Saqib, M. Khan, dkk. 2014. *The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Intention to leave among the Academicians*. International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences. Vol.4, No.2 : 114-117
- Saqib, M.K, Kundi,G.M, dkk. 2014. *The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Intention to Leave Among the Academicians*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4, No. 2, hlm 114-131. Diperoleh dari <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i2/562> (diunduh 28 Januari 2019).
- Setyawan, J. D., Sumaryanto, T., & Murwatiningsih. *Gaya Kepemimpinan Otokratif Manajemen Sekolah Dalam Mendukung Kinerja Guru SMK Pancasila di Kota Purwodadi*. *Educational Management*, 6 (2), hlm. 189-195. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksra

- Silalahi, M. F., Daharnis, & Alizamar. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling*. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. Vol 2, No. 1, hlm. 23-32. Diperoleh dari <https://doi.org/10.29210/02017103> (diunduh 12 Februari 2019)
- Simanjuntak, H. V. 2018. *Pengaruh Job Embeddednes dan Komitmen Organisasi serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang*. Kinerja, Vol 15 (2). Diperoleh dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja> (diunduh 1 Maret 2019).
- Sinay, S. N. 2017. *Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Continuing Professional Development dan Kepuasan Kerja Guru SMP*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIV (1): 70-81
- Solekhan, A. 2014. *Pengaruh Pendidikan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Pondok Modern Selamat)*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis, Vol. 1 (1), hlm. 1-22. Diperoleh dari [http://stiesskendal.ac.id/bahana743/modul/mod\\_jurnal/folderjurnal/JURNAL-TERBIT%20-%20Ahmad%20Solekhan.pdf](http://stiesskendal.ac.id/bahana743/modul/mod_jurnal/folderjurnal/JURNAL-TERBIT%20-%20Ahmad%20Solekhan.pdf) (diunduh 15 April 2018)
- Sudarto. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Kepala Sma Se Eks Karesidenan Semarang*. Tesis Unnes
- Sugeng. 2015. *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Kudus*. Tesis Stiepari
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sukmawati, C., & Hermawan, E. 2016. *Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Mutu Kinerja Mengajar Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIII (2): 68-88
- Suroso, S., Rusdarti, & Utomo C. B. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik, Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Educational Management*, 4 (2), hlm. 114-150. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/>
- Sururi, Saud, U. S., & Suryana, A. 2016. *Studi Efektivitas Penilaian Kinerja Kepala SMP Negeri*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. XXIII (2): 161-172

- Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Taahyadin, F. & Daud Y. 2018. *School Culture and School Improvement Challenges in Kedah. IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 20, no. 6, hlm 25-30. Diperoleh dari <http://www.iosrjournals.org/> (diunduh 15 April 2019)
- Tehseen, S. & Hadi, N.U. 2015. *Factors Influencing Teachers' Performance and Retention. Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 6, No.1, hlm. 233-244. Diperoleh dari <http://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233> (diunduh 28 Januari 2019).
- Tetuko, B., 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. Educational Management*, Vol 1 (2), hlm. 128-134. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Toom, A. 2018. *School Culture, Leadership and Relationships matter. Teachers and Teaching*. Vol; 24, No. 7, hlm 745-748. Diperoleh dari <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1503855> (diunduh 28 Januari 2019)
- Ujiarto, T., Rusdarti, Rifai, C.R., & Raharjo, T.J. 2017. *Effect of the School Principal's Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teacher's Professionalism. The Journal of Educational Development*. Vol 5 (3), hlm. 414-424. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jed> (diunduh 7 Februari 2019).
- Ulhadi,N. & Tehsen, S. 2015. *Factors Influencing Teacher's Performance and Retention; Mediterranean Journal of Social Sciences*". Rome-Italy: MCSER, Vol 6 No.1 hlm 233-244
- Usman, Moh Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wagner, C. R. 2006. *The School Leader Tool For Assesing and Improving School Culture. Principal Leadership*. Des. 2006, 7 (4); page 41-44 diperoleh dari <https://eric.ed.gov/?id=EJ767851> (diunduh 15 Desember 2018).
- Wahana, H. D. 2015. *Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Generasi Millennial dan Budaya Sekolah Terhadap Ketahanan Individu. Jurnal Ketahanan Nasional*, 21 (1), hlm. 14-22. Diperoleh dari <https://doi.org/10.22146/jkn.6890> (diunduh 1 Maret 2019)

- Wibowo, Mungin Eddy., Siti Aminah & Dwi Yuwono, Puji Sugiharto. 2014. *Pengembangan Model Program Bimbingan dan Konseling Berbasis Karakter di Sekolah Dasar*. Jurnal Bimbingan Konseling, 3 (1), Hlm. 73-75
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada
- Widiyanti, E., Murwati, & Raharjo, T.J. 2018. *The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance*. *Educational Management*, Vol 7 (1), hlm. 11-16. Diperoleh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman> (diunduh 7 Februari 2019).
- Widodo, H. 2017. *Manajemen Perubahan Budaya Sekolah*. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 2 (2), hlm 287-306. Diperoleh dari <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/issue/view/233> (diunduh 1 Maret 2019).
- Wursanto. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yarif, E. 2011. *Deterioration in Teachers' Performance: Causes and Some Remedies*. *World Journal of Education*, Vol 1 (1), hlm 81-91. Diperoleh dari <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1159040.pdf> (diunduh 20 Februari 2018)
- Zamroni. 2011. *Pendidikan Demokrasi Pada Masyarakat Multikultural*. Jakarta; Gavin Kalam Utama

## Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

	<b>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG</b> <b>PASCASARJANA</b>	
	Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237 Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969 Laman: <a href="http://pps.unnes.ac.id">http://pps.unnes.ac.id</a> , surel: <a href="mailto:pps@mail.unnes.ac.id">pps@mail.unnes.ac.id</a>	
Nomor	: B/6874/UN37.2/LT/2019	13 Juni 2019
Hal	: Izin Penelitian	
<p>Yth. Ketua Gugus Gajah Mada UPTD Pendidikan dan Kebudayaan          Kecamatan Pegandon          Pegandon Kendal</p>		
<p>Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p>		
Nama	: Anisa Kusuma Wahdati	
NIM	: 0102516004	
Program Studi	: Manajemen Pendidikan, S2	
Semester	: Genap	
Tahun akademik	: 2018/2019	
Judul	: Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar	
<p>Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 14 Juni s.d 31 Juli 2019.</p>		
<p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.</p>		
		
		an. Direktur Pascasarjana Wakil Direktur Bid. Akademik dan Kemahasiswaan,  Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd. NIP. 196410271991021001
Tembusan: Direktur Pascasarjana; Universitas Negeri Semarang		
		
Nomor Agenda Surat : 264 576 194 9		Sistem Informasi Surat Dinas - UNNES (2019-06-13 15:27:50)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
PASCASARJANA

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

Nomor : 6016/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

15 Mei 2019

Yth. Kepala SDN Pucangrejo  
Desa Pucangrejo Kec. Pegandon, Kab. Kendal

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anisa Kusuma Wahdati  
NIM : 0102516004  
Program Studi : Manajemen Pendidikan, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/2019  
Judul : Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 16 Mei s.d 1 Juli 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



a.n. Direktur Pascasarjana  
Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan,

Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP. 196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang







KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
PASCASARJANA

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237

Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969

Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

Nomor : 6015/UN37.2/LT/2019

15 Mei 2019

Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala SD Islam Takhassus Fawatihul Husna  
Jl. AMD Pegandon, Desa Pegandon, Kec. Pegandon

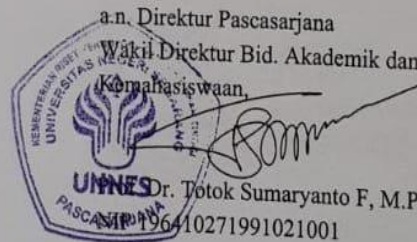
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anisa Kusuma Wahdati  
NIM : 0102516004  
Program Studi : Manajemen Pendidikan, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/2019  
Judul : Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 16 Mei s.d 1 Juli 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Pascasarjana  
Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan,



Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.

NIP. 196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang







KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
PASCASARJANA

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

15 Mei 2019

Nomor : 6022/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala SDN 1 Gubugsari  
Desa Gubugsari Kec. Pegandon, Kab. Kendal

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anisa Kusuma Wahdati  
NIM : 0102516004  
Program Studi : Manajemen Pendidikan, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/2019  
Judul : Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 16 Mei s.d 1 Juli 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

an, Direktur Pascasarjana  
Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemasasiswaan  
  
Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP 196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
PASCASARJANA

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

Nomor : 6018/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

15 Mei 2019

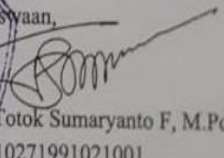
Yth. Kepala SDN 2 Gubugsari  
Desa Gubugsari Kec. Pegandon, Kab. Kendal

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anisa Kusuma Wahdati  
NIM : 0102516004  
Program Studi : Manajemen Pendidikan, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/2019  
Judul : Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 16 Mei s.d 1 Juli 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Pascasarjana  
Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan,  
  
Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP. 196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
PASCASARJANA

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

15 Mei 2019

Nomor : 6021/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

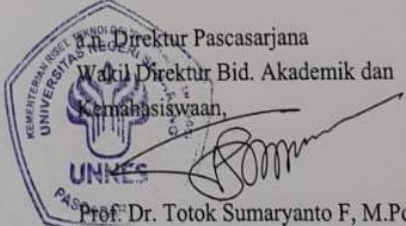
Yth. Kepala SDN Pegandon  
Desa Pegandon Kec. Pegandon, Kab. Kendal

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anisa Kusuma Wahdati  
NIM : 0102516004  
Program Studi : Manajemen Pendidikan, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/2019  
Judul : Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 16 Mei s.d 1 Juli 2019.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

  
Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP 196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
PASCASARJANA

Gedung A, Kampus Pascasarjana, Jl. Kelud Utara III, Semarang 50237  
Telepon +6224-8440516, 8449017, Faksimile +6224-8449969  
Laman: <http://pps.unnes.ac.id>, surel: [pps@mail.unnes.ac.id](mailto:pps@mail.unnes.ac.id)

Nomor : 6020/UN37.2/LT/2019  
Hal : Izin Penelitian

15 Mei 2019

Yth. Kepala SDN Penanggulan  
Desa Penanggulan Kec. Pegandon, Kab. Kendal

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anisa Kusuma Wahdati  
NIM : 0102516004  
Program Studi : Manajemen Pendidikan, S2  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2018/2019  
Judul : Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian tesis di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 16 Mei s.d 1 Juli 2019.

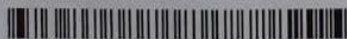
Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Pascasarjana  
Dan Wakil Direktur Bid. Akademik dan  
Kemahasiswaan,



f. Dr. Totok Sumaryanto F, M.Pd.  
NIP 196410271991021001

Tembusan:  
Direktur Pascasarjana;  
Universitas Negeri Semarang







PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL  
BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN

Jl. Soekarno – Hatta No. 193 Kendal (51313) Telp/Fax (0294) 381225  
e-mail : [baperlitbang@kendalkab.go.id](mailto:baperlitbang@kendalkab.go.id) website: [baperlitbang.kendalkab.go.id](http://baperlitbang.kendalkab.go.id)

Kendal 20 Juni 2019

Nomor : 070 /1100/Baperlitbang  
Lampiran : 1 (satu) lembar  
Perihal : Pemberitahuan Ijin Penelitian A.n.  
ANISA KUSUMA WAHDATI

Kepada:

Yth. Ka. UPTD Pendidikan Kec. Pegandon,  
Kab. Kendal

di  
TEMPAT

Menunjuk Peraturan Bupati Kendal Nomor 12 Tahun 2006 tanggal 29 Maret 2006 perihal Pelayanan Rekomendasi Penelitian dan surat Bupati Kendal Nomor : 070/1100R/Baperlitbang tanggal 20 Juni 2019, Perihal Surat Rekomendasi Penelitian atas nama ANISA KUSUMA WAHDATI, dengan Judul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”, maka bersama ini kami hadapkan peneliti tersebut untuk mendapatkan bimbingan dan bantuannya guna kelancaran pelaksanaan kegiatan penelitian tersebut.

Demikian pemberitahuan ini disampaikan. Atas bantuan dan bimbingannya disampaikan terima kasih.

a.n. BUPATI KENDAL  
Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan  
Pengembangan  
Ib.  
Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan  
BAPERLITBANG  
KANTOR STP  
Penata Tk. I  
NIP. 198406202002122003

Tembusan :

1. Bupati Kendal ( sebagai laporan );
2. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal;
4. Saudara ANISA KUSUMA WAHDATI
5. Peringgal.



**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL  
BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN**

Jl. Soekarno Hatta No. 193 Kendal (51313) telp/fax. (0294) 381225  
Email: [baperlitbang@kendalkab.go.id](mailto:baperlitbang@kendalkab.go.id) website: [baperlitbang.kendalkab.go.id](http://baperlitbang.kendalkab.go.id)

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 /1100R/ Baperlitbang

I Dasar : Peraturan Bupati Kendal Nomor 10 Tahun 2006 tanggal 29 Maret 2006 tentang Pelayanan Rekomendasi Penelitian.

II Membaca : Surat Tanda Terima Pemberitahuan Pelaksanaan Penelitian dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal Nomor : 070/826/iv/2019, tanggal 19 Juni 2019, atas nama ANISA KUSUMA WAHDATI

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal bertindak atas nama Bupati Kendal menyatakan tidak keberatan atas pelaksanaan penelitian di Wilayah Kabupaten Kendal yang dilaksanakan oleh:

- 1 Nama : ANISA KUSUMA WAHDATI
- 2 Pekerjaan : MahasisWA UNNES Semarang
- 3 Alamat : Ds. Pucangrejo Rt 13/ Rw 03 Pucangrejo Kec. Pegandon Kab. Kendal
- 4 Penanggung jawab : Prof. Dr. Totok Sumaryanto F, MPd
- 5 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Sekolah, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar
- 7 Lokasi : UPTD Pendidikan Kec. Pegandon, Kab. Kendal

Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Sebelum pelaksanaan penelitian langsung kepada masyarakat, maka harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan Wilayah/ Desa/ Kelurahan setempat.
- c. Setelah penelitian selesai agar memberitahukan dan menyampaikan hasilnya kepada Bupati Kendal c.q. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal selambat-lambatnya 15 hari kerja.

III Surat ijin penelitian ini berlaku dari tanggal 20 Juni 2019 sampai dengan 18 September 2019

Ditetapkan di Kendal  
Padatanggal 20 Juni 2019  
a.n. BUPATI KENDAL

Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan  
Pengembangan


Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan



Tembusan :

1. Bupati Kendal ( sebagai laporan );
2. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal;
3. Saudara ANISA KUSUMA WAHDATI
4. Pertinggal

## Lampiran 2: Profil Sekolah

		<h3>Profil SD NEGERI PUCANGREJO</h3>	
		Kec. Pegandon, Kab. Kendal, Prop. Jawa Tengah	
		Tanggal unduh: 24-05-2019 10:16:45	
		Tanggal sinkronisasi: 2019-04-10 05:19:13.100	
1. Identitas Sekolah			
1 Nama Sekolah	:	SD NEGERI PUCANGREJO	
2 NPSN	:	20321994	
3 Jenjang Pendidikan	:	SD	
4 Status Sekolah	:	Negeri	
5 Alamat Sekolah	:	Jl. Sultan agung No.7	
RT / RW	:	8	/ 2
Kode Pos	:	51357	
Kelurahan	:	Pucangrejo	
Kecamatan	:	Kec. Pegandon	
Kabupaten/Kota	:	Kab. Kendal	
Provinsi	:	Prop. Jawa Tengah	
Negara	:		
6 Posisi Geografis	:	-6.974	Lintang
		110.1157	Bujur
2. Data Pelengkap			
7 SK Pendirian Sekolah	:	421.2/003/X/41/85	
8 Tanggal SK Pendirian	:	1985-03-01	
9 Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah	
10 SK Izin Operasional	:		
11 Tgl SK Izin Operasional	:		
12 Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada	
13 Nomor Rekening	:	3-018-01215-3	
14 Nama Bank	:	Bank Jateng	
15 Cabang KCP/Unit	:	Kendal	
16 Rekening Atas Nama	:	SDN PUCANGREJO	
17 MBS	:	Ya	
18 Luas Tanah Milik (m2)	:	2420	
19 Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	0	
20 Nama Wajib Pajak	:		
21 NPWP	:		
3. Kontak Sekolah			
20 Nomor Telepon	:	81225637086	
21 Nomor Fax	:		
22 Email	:	sd.pucangrejo@yahoo.co.id	
23 Website	:		

<b>4. Data Periodik</b>		
24	Waktu Penyelenggaraan	: Pagi
25	Bersedia Menerima Bos?	: Bersedia Menerima
26	Sertifikasi ISO	: Belum Bersertifikat
27	Sumber Listrik	: PLN
28	Daya Listrik (watt)	: 900
29	Akses Internet	: Indosat IM3
30	Akses Internet Alternatif	:
<b>5. Data Lainnya</b>		
31	Kepala Sekolah	: SULAMAH
32	Operator Pendataan	: HERI PURNOMO
33	Akreditasi	: B
34	Kurikulum	: KTSP



## Rekapitulasi Data SD NEGERI PUCANGREJO

Tanggal rekap: 24-05-2019

10:16:45

1. Data PTK dan PD					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki – Laki	3	1	4	107
2	Perempuan	4	0	4	83
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>190</b>

Keterangan:

- Penghitungan jumlah PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.
- Singkatan :
  1. PTK = Guru ditambah Tendik
  2. PD = Peserta Didik

2. Data Sarpras		
No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kelas	6
2	Ruang Lab	0
3	Ruang Perpustakaan	1
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>

3. Data Rombongan Belajar				
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 1	L	24	37
		P	13	
2	Kelas 2	L	18	30
		P	12	
3	Kelas 3	L	12	30
		P	18	
4	Kelas 4	L	19	33
		P	14	
5	Kelas 5	L	19	32
		P	13	
6	Kelas 6	L	15	28
		P	13	



## Profil SDI TAKHASSUS FAWATIHUL HUSNA

Kec. Pegandon, Kab. Kendal, Prop. Jawa Tengah

Tanggal unduh: 24-05-2019 10:19:14

Tanggal sinkronisasi: 2019-03-25 11:19:48.813

### 1. Identitas Sekolah

1 Nama Sekolah	:	SD ISLAM TAKHASSUS FAWATIHUL HUSNA		
2 NPSN	:	69892396		
3 Jenjang Pendidikan	:	SD		
4 Status Sekolah	:	Swasta		
5 Alamat Sekolah	:	Jalan AMD Desa Pegandon, Kecamatan Pegandon		
RT / RW	:	3	/	2
Kode Pos	:	51357		
Kelurahan	:	Pegandon		
Kecamatan	:	Kec. Pegandon		
Kabupaten/Kota	:	Kab. Kendal		
Provinsi	:	Prop. Jawa Tengah		
Negara	:			
6 Posisi Geografis	:	-6.99607	Lintang	
		110.148073	Bujur	

### 2. Data Pelengkap


7 SK Pendirian Sekolah	:	
8 Tanggal SK Pendirian	:	1900-01-01
9 Status Kepemilikan	:	Yayasan
10 SK Izin Operasional	:	421.2/478/dispindik
11 Tgl SK Izin Operasional	:	2014-04-22
12 Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada
13 Nomor Rekening	:	3-018-14152-2
14 Nama Bank	:	JATENG
15 Cabang KCP/Unit	:	KENDAL
16 Rekening Atas Nama	:	SDI TAKHASSUS FAWATIHUL HUSNA
17 MBS	:	Tidak
18 Luas Tanah Milik (m2)	:	2700
19 Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	2262
20 Nama Wajib Pajak	:	Yayasan Fawatihul Husna Pegandon
21 NPWP	:	3.17234E+14

### 3. Kontak Sekolah

20 Nomor Telepon	:	0294 388390
21 Nomor Fax	:	
22 Email	:	sdit.fawatihulhusna@gmail.com
23 Website	:	

4. Data Periodik		
24	Waktu Penyelenggaraan	: Pagi
25	Bersedia Menerima Bos?	: Bersedia Menerima
26	Sertifikasi ISO	: Belum Bersertifikat
27	Sumber Listrik	: PLN
28	Daya Listrik (watt)	: 450
29	Akses Internet	: Smartfren
30	Akses Internet Alternatif	:
5. Data Lainnya		
31	Kepala Sekolah	: FITRI INDANA ZULVA
32	Operator Pendataan	: ABDUL MANAF
33	Akreditasi	:
34	Kurikulum	: KTSP

<b>Rekapitulasi Data</b>					
<b>SD ISLAM TAKHASSUS FAWATIHUL HUSNA</b>					
Tanggal rekap: 24-05-2019 10:19:14					
<b>1. Data PTK dan PD</b>					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	9	0	9	170
2	Perempuan	12	0	12	209
<b>TOTAL</b>		<b>21</b>		<b>21</b>	<b>379</b>
Keterangan:					
- Penghitungan jumlah PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.					
- Singkatan :					
1. PTK = Guru ditambah Tendik					
2. PD = Peserta Didik					
<b>2. Data Sarpras</b>					
No	Uraian	Jumlah			
1	Ruang Kelas	15			
2	Ruang Lab	0			
3	Ruang Perpus	0			
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>			
<b>3. Data Rombongan Belajar</b>					
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total	
1	Kelas 1	L	85	150	
		P	65		
2	Kelas 2	L	42	80	
		P	38		
3	Kelas 3	L	39	65	
		P	26		
4	Kelas 4	L	22	42	
		P	20		
5	Kelas 5	L	11	21	
		P	10		
6	Kelas 6	L	10	21	
		P	11		

	<b>Profil SD N 1 GUBUGSARI</b>				
	Kec. Pegandon, Kab. Kendal, Prop. Jawa Tengah				
	Tanggal unduh: 24-05-2019 10:19:56				
	Tanggal sinkronisasi: 2019-04-30 12:57:03.533				
<b>1. Identitas Sekolah</b>					
1	Nama Sekolah	:	SD N 1 GUBUGSARI		
2	NPSN	:	20322068		
3	Jenjang Pendidikan	:	SD		
4	Status Sekolah	:	Negeri		
5	Alamat Sekolah	:	Jl. Kh. Abdul Wahab		
	RT / RW	:	3	/	1
	Kode Pos	:	51357		
	Kelurahan	:	GUBUGSARI		
	Kecamatan	:	Kec. Pegandon		
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Kendal		
	Provinsi	:	Prop. Jawa Tengah		
	Negara	:			
6	Posisi Geografis	:	-6.9767	Lintang	
			110.1119	Bujur	
<b>2. Data Pelengkap</b>					
7	SK Pendirian Sekolah	:	Z21.2/003/X/41/85		
8	Tanggal SK Pendirian	:	1985-03-01		
9	Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah		
10	SK Izin Operasional	:	Z21.2/003/X/41/85		
11	Tgl SK Izin Operasional	:	1985-03-01		
12	Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada		
13	Nomor Rekening	:	3-018-01481-4		
14	Nama Bank	:	BANK JATENG		
15	Cabang KCP/Unit	:	KENDAL		
16	Rekening Atas Nama	:	SDN 1 GUBUGSARI		
17	MBS	:	Ya		
18	Luas Tanah Milik (m2)	:	1500		
19	Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	1500		
20	Nama Wajib Pajak	:	SDN 1 GUBUGSARI		
21	NPWP	:	3.00673E+14		
<b>3. Kontak Sekolah</b>					
20	Nomor Telepon	:	0294 3686523		
21	Nomor Fax	:			
22	Email	:	sdn1gubugsari@yahoo.com		
23	Website	:			


**4. Data Periodik**

24	Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi
25	Bersedia Menerima Bos?	:	Bersedia Menerima
26	Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
27	Sumber Listrik	:	PLN
28	Daya Listrik (watt)	:	450
29	Akses Internet	:	Telkom Speedy
30	Akses Internet Alternatif	:	

**5. Data Lainnya**

31	Kepala Sekolah	:	Sri Mulyati
32	Operator Pendataan	:	Rahmatul Amalia
33	Akreditasi	:	B
34	Kurikulum	:	KTSP

<b>Rekapitulasi Data SD N 1 GUBUGSARI</b>					
Tanggal rekap: 24-05-2019 10:19:56					
<b>1. Data PTK dan PD</b>					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	1	2	3	112
2	Perempuan	6	0	6	82
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>194</b>
Keterangan:					
-	Penghitungan jumlah PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.				
-	Singkatan :				
	1. PTK = Guru ditambah Tendik				
	2. PD = Peserta Didik				
<b>2. Data Sarpras</b>					
No	Uraian	Jumlah			
1	Ruang Kelas	7			
2	Ruang Lab	0			
3	Ruang Perpus	0			
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>			
<b>3. Data Rombongan Belajar</b>					
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total	
1	Kelas 1	L	14	29	
		P	15		
2	Kelas 2	L	11	22	
		P	11		
3	Kelas 3	L	18	36	
		P	18		
4	Kelas 4	L	17	31	
		P	14		
5	Kelas 5	L	23	32	
		P	9		
6	Kelas 6	L	29	44	
		P	15		

		<h2>Profil SD NEGERI 2 GUBUGSARI</h2>	
		Kec. Pegandon, Kab. Kendal, Prop. Jawa Tengah	
		Tanggal unduh: 24-05-2019 10:15:07	
		Tanggal sinkronisasi: 2019-04-09 07:40:18.970	
1. Identitas Sekolah			
1	Nama Sekolah	:	SD NEGERI 2 GUBUGSARI
2	NPSN	:	20322352
3	Jenjang Pendidikan	:	SD
4	Status Sekolah	:	Negeri
5	Alamat Sekolah	:	Jl. Masjid Rt 01 Rw 02
	RT / RW	:	1 / 2
	Kode Pos	:	51357
	Kelurahan	:	GUBUGSARI
	Kecamatan	:	Kec. Pegandon
	Kabupaten/Kota	:	Kab. Kendal
	Provinsi	:	Prop. Jawa Tengah
	Negara	:	
6	Posisi Geografis	:	-6.9729      Lintang
			110.11      Bujur
2. Data Pelengkap			
7	SK Pendirian Sekolah	:	421.2/003/X/41/85
8	Tanggal SK Pendirian	:	1982-01-08
9	Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah
10	SK Izin Operasional	:	30/SD2 GUB /I/2013
11	Tgl SK Izin Operasional	:	2013-01-01
12	Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada
13	Nomor Rekening	:	3018015292
14	Nama Bank	:	BANK JATENG
15	Cabang KCP/Unit	:	BPD KENDAL
16	Rekening Atas Nama	:	SDN 2 GUBUGSARI
17	MBS	:	Tidak
18	Luas Tanah Milik (m2)	:	2840
19	Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	0
20	Nama Wajib Pajak	:	PEMEGANG KAS BOS SDN 2 GUBUGSARI
21	NPWP	:	4.20453E+12
3. Kontak Sekolah			
20	Nomor Telepon	:	81325522699
21	Nomor Fax	:	-
22	Email	:	puji.leo48@yahoo.com
23	Website	:	



4. Data Periodik		
24 Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi
25 Bersedia Menerima Bos?	:	Bersedia Menerima
26 Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
27 Sumber Listrik	:	PLN
28 Daya Listrik (watt)	:	450
29 Akses Internet	:	Tidak Ada
30 Akses Internet Alternatif	:	
5. Data Lainnya		
31 Kepala Sekolah	:	GEDE RIWUT HERU KAWARTI
32 Operator Pendataan	:	PUJI LESTARI
33 Akreditasi	:	B
34 Kurikulum	:	KTSP

## Rekapitulasi Data SD NEGERI 2 GUBUGSARI

Tanggal rekap: 24-05-2019 10:15:07

### 1. Data PTK dan PD

No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	3	0	3	98
2	Perempuan	5	1	6	73
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>171</b>

Keterangan:

- Penghitungan jumlah PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.
- Singkatan :
  1. PTK = Guru ditambah Tendik
  2. PD = Peserta Didik

### 2. Data Sarpras

No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kelas	6
2	Ruang Lab	0
3	Ruang Perpus	1
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>

### 3. Data Rombongan Belajar

No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 1	L	13	27
		P	14	
2	Kelas 2	L	17	29
		P	12	
3	Kelas 3	L	12	23
		P	11	
4	Kelas 4	L	29	38
		P	9	
5	Kelas 5	L	14	28
		P	14	
6	Kelas 6	L	13	26
		P	13	



## Profil SD NEGERI PEGANDON

Kec. Pegandon, Kab. Kendal, Prop. Jawa Tengah

Tanggal unduh: 24-05-2019 10:15:39

Tanggal sinkronisasi: 2019-05-11 07:56:44.700

### 1. Identitas Sekolah

1 Nama Sekolah	:	SD NEGERI PEGANDON		
2 NPSN	:	20321926		
3 Jenjang Pendidikan	:	SD		
4 Status Sekolah	:	Negeri		
5 Alamat Sekolah	:	Jl Kh Abdul Wahab		
RT / RW	:	3	/	3
Kode Pos	:	51357		
Kelurahan	:	Pegandon		
Kecamatan	:	Kec. Pegandon		
Kabupaten/Kota	:	Kab. Kendal		
Provinsi	:	Prop. Jawa Tengah		
Negara	:			
6 Posisi Geografis	:	-6.9667	Lintang	
		110.1054	Bujur	

### 2. Data Pelengkap

7 SK Pendirian Sekolah	:	421.2/003/X/21/85		
8 Tanggal SK Pendirian	:	1985-03-01		
9 Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah		
10 SK Izin Operasional	:	421.2/003/X/21/85		
11 Tgl SK Izin Operasional	:	1910-01-01		
12 Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada		
13 Nomor Rekening	:	3-018-0494-6		
14 Nama Bank	:	Bank JATENG		
15 Cabang KCP/Unit	:	BPD Kendal		
16 Rekening Atas Nama	:	SDN PEGANDON		
17 MBS	:	Ya		
18 Luas Tanah Milik (m2)	:	0		
19 Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	3000		
20 Nama Wajib Pajak	:			
21 NPWP	:	4.20434E+12		

### 3. Kontak Sekolah

20 Nomor Telepon	:	0294-388409		
21 Nomor Fax	:	-		
22 Email	:	sdnegeripegandon@email.co.id		
23 Website	:			

<b>4. Data Periodik</b>		
24 Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi
25 Bersedia Menerima Bos?	:	Bersedia Menerima
26 Sertifikasi ISO	:	Proses Sertifikasi
27 Sumber Listrik	:	PLN
28 Daya Listrik (watt)	:	1200
29 Akses Internet	:	3 (Tri)
30 Akses Internet Alternatif	:	
<b>5. Data Lainnya</b>		
31 Kepala Sekolah	:	Musyafak
32 Operator Pendataan	:	Ratna Ambarwati
33 Akreditasi	:	A
34 Kurikulum	:	Kurikulum 2013

<b>Rekapitulasi Data SD NEGERI PEGANDON</b>					
Tanggal rekap: 24-05-2019 10:15:39					
<b>1. Data PTK dan PD</b>					
No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	5	1	6	137
2	Perempuan	7	0	7	119
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>256</b>
Keterangan:					
- Penghitungan jumlah PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.					
- Singkatan :					
1. PTK = Guru ditambah Tendik					
2. PD = Peserta Didik					
<b>2. Data Sarpras</b>					
No	Uraian	Jumlah			
1	Ruang Kelas	11			
2	Ruang Lab	0			
3	Ruang Perpus	1			
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>			
<b>3. Data Rombongan Belajar</b>					
No	Uraian	Detail	Jumlah	Total	
1	Kelas 1	L	27	46	
		P	19		
2	Kelas 2	L	16	31	
		P	15		
3	Kelas 3	L	20	35	
		P	15		
4	Kelas 4	L	23	39	
		P	16		
5	Kelas 5	L	24	41	
		P	17		
6	Kelas 6	L	27	64	
		P	37		



## Profil SD NEGERI PENANGGULAN

Kec. Pegandon, Kab. Kendal, Prop. Jawa Tengah

Tanggal unduh: 24-05-2019 10:16:17

Tanggal sinkronisasi: 2019-05-13 10:42:58.967

### 1. Identitas Sekolah

1 Nama Sekolah	:	SD NEGERI PENANGGULAN		
2 NPSN	:	20321924		
3 Jenjang Pendidikan	:	SD		
4 Status Sekolah	:	Negeri		
5 Alamat Sekolah	:	Gang Belimbing No. 03		
RT / RW	:	2	/	2
Kode Pos	:	51357		
Kelurahan	:	PENENGGULAN		
Kecamatan	:	Kec. Pegandon		
Kabupaten/Kota	:	Kab. Kendal		
Provinsi	:	Prop. Jawa Tengah		
Negara	:			
6 Posisi Geografis	:	-6.9766	Lintang	
		110.1013	Bujur	

### 2. Data Pelengkap

7 SK Pendirian Sekolah	:	421.2/003/X/14/85		
8 Tanggal SK Pendirian	:	1985-03-01		
9 Status Kepemilikan	:	Pemerintah Daerah		
10 SK Izin Operasional	:	421.2/003/X/14/85		
11 Tgl SK Izin Operasional	:	1985-03-01		
12 Kebutuhan Khusus Dilayani	:	Tidak ada		
13 Nomor Rekening	:	5910-01-009282-53-2		
14 Nama Bank	:	BRI		
15 Cabang KCP/Unit	:	PEGANDON		
16 Rekening Atas Nama	:	SDN PENANGGULAN		
17 MBS	:	Ya		
18 Luas Tanah Milik (m2)	:	0		
19 Luas Tanah Bukan Milik (m2)	:	1080		
20 Nama Wajib Pajak	:			
21 NPWP	:			

### 3. Kontak Sekolah

20 Nomor Telepon	:	(0294) 36865		
21 Nomor Fax	:	(0294) 36865		
22 Email	:	SDN_Penanggulan@Yahoo.com		
23 Website	:			

<b>4. Data Periodik</b>		
24 Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi
25 Bersedia Menerima Bos?	:	Bersedia Menerima
26 Sertifikasi ISO	:	Belum Bersertifikat
27 Sumber Listrik	:	PLN
28 Daya Listrik (watt)	:	900
29 Akses Internet	:	Smartfren
30 Akses Internet Alternatif	:	
<b>5. Data Lainnya</b>		
31 Kepala Sekolah	:	Mashadi
32 Operator Pendataan	:	Nur Asikin
33 Akreditasi	:	B
34 Kurikulum	:	Kurikulum 2013

## Rekapitulasi Data SD NEGERI PENANGGULAN

Tanggal rekap: 24-05-2019 10:16:17

### 1. Data PTK dan PD

No	Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
1	Laki - Laki	3	1	4	70
2	Perempuan	6	0	6	78
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>148</b>

Keterangan:

- Penghitungan jumlah PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.
- Singkatan :
  1. PTK = Guru ditambah Tendik
  2. PD = Peserta Didik

### 2. Data Sarpras

No	Uraian	Jumlah
1	Ruang Kelas	6
2	Ruang Lab	0
3	Ruang Perpus	0
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>

### 3. Data Rombongan Belajar

No	Uraian	Detail	Jumlah	Total
1	Kelas 1	L	9	24
		P	15	
2	Kelas 2	L	4	21
		P	17	
3	Kelas 3	L	18	28
		P	10	
4	Kelas 4	L	14	26
		P	12	
5	Kelas 5	L	11	21
		P	10	
6	Kelas 6	L	14	28
		P	14	



### Lampiran 3: Kuesioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki  b. Perempuan
3. Usia : a.  $\leq 30$  tahun  b. 31 – 40 tahun   
c. 41 – 50 tahun  d. 51 – 60 tahun
4. Masa Kerja : a. 5 – 10 tahun  b. 11 – 15 tahun   
c. 16 – 20 tahun  d.  $\geq 21$  tahun
5. Pendidikan : a. SMA   
b. S1   
c. S2
6. Status Kepegawaian: a. PNS  b. Honorer
7. Pangkat/Golongan : a. Golongan III   
b. Golongan IV
8. Status Lembaga Sekolah: a. Negeri  b. Swasta
9. Memiliki Sertifikat Pendidik Profesional : a. Ya  b. Tidak
10. Kurikulum yang diampu:  
a. KTSP  b. Kurikulum 2013

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. Berikan tanda  pada salah satu kolom sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
3. Ada lima alternatif jawaban, untuk menjawab, yaitu:
  - 5 = Sangat Setuju (SS)
  - 4 = Setuju (S)
  - 3 = Ragu-ragu (R)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### 1. VARIABEL BUDAYA SEKOLAH

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Guru mendiskusikan strategi pengajaran dan masalah kurikulum.					
2.	Guru bekerja sama untuk mengembangkan jadwal sekolah.					
3.	Guru dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan berkenaan dengan materi dan sumber daya.					
4.	Kode perilaku siswa adalah hasil kolaborasi dan konsensus di antara staf.					
5.	Waktu perencanaan dan organisasi yang dialokasikan untuk guru dan staf digunakan untuk merencanakan sebagai unit / tim kolektif daripada sebagai individu yang terpisah.					
6.	Guru dan staf menceritakan kisah perayaan yang mendukung nilai-nilai sekolah.					
7.	Guru dan staf mengunjungi / berbicara / bertemu di luar sekolah untuk menikmati kebersamaan satu sama lain.					
8.	Sekolah kami mencerminkan "rasa" sejati komunitas.					
9.	Jadwal sekolah kami mencerminkan kesempatan komunikasi yang sering untuk guru dan staf?					
10.	Sekolah kami mendukung dan menghargai berbagi ide-ide baru oleh anggota sekolah kami.					
11.	Ada tradisi ritual dan perayaan yang kaya dan kuat termasuk hari libur, khusus peristiwa dan pengakuan pencapaian tujuan.					
12.	Ketika sesuatu tidak berfungsi di sekolah kami, staf pengajar dan staf memprediksi dan mencegahnya daripada bereaksi dan memperbaiki.					
13.	Anggota sekolah saling tergantung dan menghargai satu sama lain.					
14.	Anggota komunitas sekolah kami mencari alternatif untuk menyelesaikan masalah daripada mengulangi apa yang selalu kita lakukan.					
15.	Anggota komunitas sekolah kami berusaha					

	untuk mendefinisikan masalah daripada menyalahkan orang lain.					
16.	Guru diberdayakan untuk membuat keputusan instruksional daripada menunggu kepala sekolah untuk memberi tahu mereka apa yang harus dilakukan.					
17.	Orang-orang bekerja di sini karena mereka senang dan memilih untuk berada di sini.					

## 2. VARIABEL KESEJAHTERAAN

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
18	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi kebutuhan pokok					
19	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi kebutuhan Sekunder					
20	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi untuk pendidikan Anak					
21	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi untuk pendidikan lanjut					
22	Pendapatan yang saya terima dapat untuk mencukupi saya sediakan untuk peningkatan fasilitas pendidikan					
23	Pendapatan yang saya terima dapat untuk sebagian untuk pengembangan keprofesionalan					
24	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan teknologi informasi					
25	Pendapatan yang saya terima dapat untuk Pengembangan berkelanjutan					

## 3. VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
26	Saya selalu memperoleh gaji sudah cukup memadai setiap bulan					
27	Saya sudah menerima tunjangan sudah memuaskan setiap bulannya					
28	Saya menyenangi rutinitas pekerjaan sebagai seorang guru					
29	Saya selalu menginginkan variasi pekerjaan					

30	Saya suka tantangan baru dalam pekerjaan					
31	Saya selalu memperoleh dukungan rekan kerja					
32	Saya memperoleh kelengkapan kerja					
33	Saya setuju dengan penataan ruang kantor					
34	Saya memperoleh kenyamanan kerja					
35	Sekolah saya melakukan Promosi sesuai dengan prestasi kerja					
36	Sekolah saya melakukan Pengakuan prestasi kerja					
37.	Kebijakan dan perintah kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok yang ada					

#### 4. VARIABEL KINERJA GURU

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
38	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya					
39	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.					
40	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.					
41	Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audiovisual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.					
42	Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.					
43	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.					
44	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.					
45	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah,					

	dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.					
46	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.					
47	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender)					
48	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
49	Guru menyelesaikan semua tugas administratif, pembelajaran dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.					
50	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.					
51	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.					
52	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).					
53	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat.					
54	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.					
55	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk					

	mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan					
56	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.					
57	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.					
58	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).					

**Lampiran 4: Tabulasi Data Variabel Penelitian**

**DATA JAWABAN RESPONDEN**

No. Urut	Variabel Budaya Sekolah (X1)																	Jml
	BS 1	BS 2	BS 3	BS 4	BS 5	BS 6	BS 7	BS 8	BS 9	BS 10	BS 11	BS 12	BS 13	BS 14	BS 15	BS 16	BS 17	
1	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	64
2	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	65
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	64
5	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	62
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
8	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	78
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	81
11	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	75
12	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	75
13	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	28
14	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	30
15	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	30
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
17	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	28
18	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	55
19	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	58
20	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
22	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	58
23	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
25	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	58
26	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	58
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
28	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	58
29	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	58
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
31	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	58
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71
33	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	81
34	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	75
35	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	78
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71
37	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71

No. Urut	Variabel Budaya Sekolah (X1)																	Jml
	BS 1	BS 2	BS 3	BS 4	BS 5	BS 6	BS 7	BS 8	BS 9	BS 10	BS 11	BS 12	BS 13	BS 14	BS 15	BS 16	BS 17	
38	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	75
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
40	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	82
41	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	75
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	82
43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71
44	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	72
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
46	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71
47	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54
48	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	58
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
50	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	58
51	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54
52	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	55
53	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	37
54	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	41
55	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
56	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	41
57	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	37
58	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	58
59	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	60
60	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54
61	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62
62	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	54



No. Urut	Variabel Kesejahteraan (X2)								Jml	Variabel Kepuasan (Y)												Jml		
	Kj 1	Kj 2	Kj 3	Kj 4	Kj 5	Kj 6	Kj 7	Kj 8		KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10	KP 11	KP 12			
1	5	4	4	5	4	4	5	4	35	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
2	5	4	4	5	4	4	5	4	35	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
4	5	5	4	5	4	4	5	4	36	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
9	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	3	2	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	32
15	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	29
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	51
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	53
27	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	49
28	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	50
29	5	4	4	5	4	4	5	4	35	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	50
31	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	3	3	3	4	3	3	4	27	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	50
34	3	4	3	4	3	3	2	3	25	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	4	2	2	2	26	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
36	3	4	3	4	4	3	2	2	25	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	53
37	4	3	3	4	3	3	2	3	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	3	4	3	3	4	3	3	2	25	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
39	4	4	4	4	4	2	2	2	26	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
40	3	4	3	3	4	3	3	2	25	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
41	4	4	4	4	3	2	2	3	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	56
42	3	4	4	4	4	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	56

43	3	3	3	4	3	3	4	3	26	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	51
44	4	3	3	4	3	3	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	3	3	3	3	4	3	3	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	56
46	4	3	3	3	4	3	3	4	27	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	51
47	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
48	4	5	4	4	5	4	4	5	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
49	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	43
50	5	4	5	4	4	5	4	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
51	4	4	4	4	5	4	4	5	34	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
52	5	4	5	4	4	5	4	4	35	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
53	2	1	1	1	2	1	1	2	11	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
54	1	2	1	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	27
55	1	1	1	1	2	1	1	2	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	27
57	2	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
58	5	4	4	5	4	4	5	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
60	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
62	4	5	4	4	5	4	4	5	35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	39



42	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	97	
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	88
44	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	89
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	101
46	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	92
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	67
48	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	67
49	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	67
50	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	68
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
52	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	72
53	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	46
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
55	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	59
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
57	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	46
58	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	67
59	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	67
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	80
62	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	76	

## Lampiran 5: Karakteristik Responden

### DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<30 tahun	16	25.81
31-40 tahun	15	24.19
41-50 tahun	14	22.58
51-60 tahun	17	27.42
Jumlah	62	100

masa kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
0-5 tahun	12	19.35
5-10 tahun	13	20.97
11-20 tahun	18	29.03
>21 tahun	19	30.65
Jumlah	62	100

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA	10	16.13
S1	51	82.26
S2	1	1.61
Jumlah	62	100

Status Kepegawaian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
PNS	26	41.94
GTT	15	24.19
GTY	21	33.87
Jumlah	62	100

Golongan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
III	13	20.97
IV	13	20.97
Lain - lain	36	58.06
Jumlah	62	100.00

Status Sekolah	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Negeri	41	66.13
Swasta	21	33.87
Jumlah	62	100.00

Sertifikasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Ya	22	35.48
Tidak	40	64.52
Jumlah	62	100.00

Kurikulum	Frekuensi (f)	Persentase (%)
KTSP	20	32.26
K13	42	67.74
Jumlah	62	100.00

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
L	21	33.87
P	41	66.13
Jumlah	62	100.00

## Lampiran 6: Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

### HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

---

#### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Sekolah	62	28.00	85.00	55.5000	16.87830
Kesejahteraan	62	16.00	40.00	29.4194	6.71565
Kepuasan_Kerja	62	24.00	60.00	44.3710	9.48551
Kinerja_guru	62	42.00	105.00	76.4677	15.99459
Valid N (listwise)	62				

\

## Lampiran 7: Uji Validitas

### UJI VALIDITAS X1

GET FILE='D:\TESIS\VALIDITAS X1.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 x1.11 x1.12 x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 SUM

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

#### Correlations

[DataSet0]

		Correlations																	
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	x1.16	x1.17	SUM
x1.1	Pearson Correlation	1	.392*	.392*	.664*	.470*	.728*	.341*	.668*	.536*	.609**	.530**	.530**	.542**	.605**	.493**	.530**	.605**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.002	.002	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.2	Pearson Correlation	.392*	1	.631*	.525*	.918*	.573*	.573*	.631*	.802*	.794**	.631**	.631**	.525**	.704**	.794**	.631**	.704**	.830**







	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.12	Pearson Correlation	.530*	.631*	.815*	.688*	.573*	.573*	.745*	.815*	.802*	.485**	.631**	1	.525**	.704**	.485**	1.000**	.704**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.13	Pearson Correlation	.542*	.525*	.525*	.569*	.471*	.623*	.623*	.688*	.682*	.388**	.525**	.525**	1	.593**	.388**	.525**	.593**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.14	Pearson Correlation	.605*	.704*	.704*	.593*	.643*	.830*	.643*	.704*	.887*	.719**	.704**	.704**	.593**	1	.551**	.704**	.782**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.15	Pearson Correlation	.493*	.794*	.639*	.524*	.866*	.432*	.576*	.485*	.637*	.870**	.639**	.485**	.388**	.551**	1	.485**	.551**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.16	Pearson Correlation	.530*	.631*	.815*	.688*	.573*	.573*	.745*	.815*	.802*	.485**	.631**	1.000**	.525**	.704**	.485**	1	.704**	.843**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x1.17	Pearson Correlation	.605*	.704*	.704*	.593*	.643*	.830*	.643*	.704*	.887*	.551**	.905**	.704**	.593**	.782**	.551**	.704**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
SUM	Pearson Correlation	.714*	.830*	.830*	.757*	.801*	.789*	.777*	.843*	.934*	.765**	.830**	.843**	.712**	.872**	.765**	.843**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			

## VALIDITAS X2

GET

FILE='D:\TESIS\variabel X2.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 jumlah

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

[DataSet1] D:\TESIS\variabel X2.sav

		Correlations								
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	jumlah
x2.1	Pearson Correlation	1	.959**	.810**	.679**	.870**	.882**	.836**	.836**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.2	Pearson Correlation	.959**	1	.776**	.656**	.851**	.850**	.792**	.796**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.3	Pearson Correlation	.810**	.776**	1	.664**	.722**	.728**	.683**	.731**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.4	Pearson Correlation	.679**	.656**	.664**	1	.783**	.794**	.833**	.806**	.842**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.5	Pearson Correlation	.870**	.851**	.722**	.783**	1	.986**	.942**	.962**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.6	Pearson Correlation	.882**	.850**	.728**	.794**	.986**	1	.947**	.957**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.7	Pearson Correlation	.836**	.792**	.683**	.833**	.942**	.947**	1	.916**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
x2.8	Pearson Correlation	.836**	.796**	.731**	.806**	.962**	.957**	.916**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
jumlah	Pearson Correlation	.936**	.909**	.830**	.842**	.968**	.972**	.945**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

## VALIDITAS Y

```

GET
FILE='D:\TESIS\VALIDITAS Y 12 ITEM.sav'.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 JML
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

[DataSet1] D:\TESIS\validitas y.sav

Correlations														
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	JML
Y1	Pearson Correlation	1	.959**	.412**	.679**	.959**	.840**	.300*	1.000*	.959**	.996**	.953**	.394**	.958**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.959**	1	.400**	.656**	1.000*	.791**	.260*	.959**	1.000*	.955**	.995**	.390**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.041	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.412**	.400**	1	.212	.400**	.411**	.044	.412**	.400**	.405**	.416**	.993**	.513**

	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.098	.001	.001	.735	.001	.001	.001	.001	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.679**	.656**	.212	1	.656**	.624**	.295*	.679**	.656**	.675**	.651**	.223	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.098		.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.082	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.959**	1.000*	.400**	.656**	1	.791**	.260*	.959**	1.000*	.955**	.995**	.390**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.041	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	.840**	.791**	.411**	.624**	.791**	1	.276*	.840**	.791**	.835**	.784**	.390**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.030	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7	Pearson Correlation	.300*	.260*	.044	.295*	.260*	.276*	1	.300*	.260*	.291*	.250	.029	.420**
	Sig. (2-tailed)	.018	.041	.735	.020	.041	.030		.018	.041	.022	.050	.824	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	1.000*	.959**	.412**	.679**	.959**	.840**	.300*	1	.959**	.996**	.953**	.394**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.018		.000	.000	.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y9	Pearson Correlation	.959**	1.000*	.400**	.656**	1.000*	.791**	.260*	.959**	1	.955**	.995**	.390**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.041	.000		.000	.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y10	Pearson Correlation	.996**	.955**	.405**	.675**	.955**	.835**	.291*	.996**	.955**	1	.949**	.387**	.952**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.022	.000	.000		.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y11	Pearson Correlation	.953**	.995**	.416**	.651**	.995**	.784**	.250	.953**	.995**	.949**	1	.405**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.050	.000	.000	.000		.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y12	Pearson Correlation	.394**	.390**	.993**	.223	.390**	.390**	.029	.394**	.390**	.387**	.405**	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.082	.002	.002	.824	.002	.002	.002	.001		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
JML	Pearson Correlation	.958**	.943**	.513**	.765**	.943**	.879**	.420**	.958**	.943**	.952**	.939**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														









jml	Pearson	.668	.373	.511	.612	.448	.528	.524	.560	.668	.444	.560	.373	.499	.620	.448	.534**	.668	.534**	.511	.668	.534	1
	Correlation	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																							

**Lampiran 8:****UJI RELIABILITAS X1****RELIABILITY**

```

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 x1.11 x1.12
x1.13 x1.14 x1.15 x1.16 x1.17 jumlah
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability**

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	18

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	161.4194	68.739	.690	.755
x1.2	161.3226	69.304	.819	.756
x1.3	161.3226	69.304	.819	.756
x1.4	161.3548	69.184	.740	.756
x1.5	161.3387	69.178	.787	.756
x1.6	161.3387	69.244	.774	.756
x1.7	161.3387	69.310	.761	.757
x1.8	161.3226	69.238	.832	.756
x1.9	161.2903	69.554	.930	.757
x1.10	161.3710	68.926	.747	.755
x1.11	161.3226	69.304	.819	.756
x1.12	161.3226	69.238	.832	.756
x1.13	161.3548	69.446	.692	.757
x1.14	161.3065	69.429	.864	.757
x1.15	161.3710	68.926	.747	.755
x1.16	161.3226	69.238	.832	.756
x1.17	161.3065	69.429	.864	.757
<b>jumlah</b>	83.1129	18.364	1.000	.965



## UJI RELIABILITAS X2

### RELIABILITY

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 jumlah

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Valid		62	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>		0	.0
Total		62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	48.8548	348.388	.926	.772
x2.2	49.0323	355.114	.897	.778
x2.3	48.5968	358.507	.808	.782
x2.4	49.3226	358.943	.822	.782
x2.5	49.1613	347.252	.964	.771
x2.6	49.0968	344.974	.968	.769
x2.7	49.3226	353.632	.937	.776
x2.8	49.2742	354.006	.945	.777
jumlah	26.1774	100.214	1.000	.974

## UJI RELIABILITAS Y

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 jml
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

[DataSet0]

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	53.0968	220.417	.962	.833
y2	53.2742	225.350	.948	.837
y3	52.6129	247.323	.462	.860
y4	53.5645	234.873	.697	.849
y5	53.2742	225.350	.948	.837
y6	53.2258	227.588	.856	.841
y7	53.6129	252.405	.326	.865
y8	53.0968	220.417	.962	.833
y9	53.2742	225.350	.948	.837
jml	30.3387	93.441	.982	.944

## UJI RELIABILITAS Z

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 z8 z9 z10 z11 z12 z13 z14 z15 z16 z17 z18
z19 z20 z21 jml
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	22

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	127.3871	343.225	.635	.724
z2	127.3871	360.667	.343	.738
z3	127.0323	356.687	.483	.734
z4	127.3871	352.044	.586	.730
z5	127.2258	357.850	.417	.735
z6	126.9194	357.551	.505	.735
z7	127.1774	353.886	.492	.732
z8	127.1774	356.378	.536	.734
z9	127.3871	343.225	.635	.724
z10	126.9194	359.157	.416	.736
z11	127.1774	356.378	.536	.734
z12	127.3871	360.667	.343	.738
z13	127.0323	355.802	.468	.734
z14	127.3871	351.356	.593	.730
z15	127.2258	357.850	.417	.735
z16	126.0968	348.122	.490	.729
z17	127.3871	343.225	.635	.724
z18	126.0968	348.122	.490	.729
z19	127.0323	356.687	.483	.734
z20	127.3871	343.225	.635	.724
z21	126.0968	348.122	.490	.729
jml	65.0806	92.436	1.000	.876

## Lampiran 9: Uji Asumsi Klasik Regresi Model 1

### HASIL UJI ASUMSI KLASIK MODEL REGRESI 1

#### NORMALITAS

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.53340438
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.822

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### MULTIKOLIENARITAS

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya_Sekolah	.998	1.002
	Kesejahteraan	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

#### HETEROSKEDASTISITAS

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.728	2.286		1.631	.108
	Budaya_Sekolah	-.065	.025	-.305	-2.611	.011
	Kesejahteraan	.180	.062	.336	2.880	.006

a. Dependent Variable: abs1

**AUTOKORELASI****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.510	6.64322	1.842

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Budaya\_Sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

## Lampiran 10: Uji Asumsi Klasik Regresi Model 2

### NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.21984928
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.539
Asymp. Sig. (2-tailed)		.933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### MULTIKOLIENARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya_Sekolah	.665	1.503
	Kesejahteraan	.639	1.565
	Kepuasan_Kerja	.474	2.108

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

### HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.358	2.957		1.474	.146
	Budaya_Sekolah	.025	.038	.103	.653	.516
	Kesejahteraan	.125	.099	.205	1.270	.209
	Kepuasan_Kerja	-.108	.081	-.250	-1.335	.187

a. Dependent Variable: abs2

**AUTOKORELASI****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 <sup>a</sup>	.849	.841	6.37868	2.115

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Budaya\_Sekolah, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru



## Lampiran 11: Hasil Analisis Regresi Model 1

### Regression

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan, Budaya_Sekolah <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.510	6.64322

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Budaya\_Sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2884.660	2	1442.330	32.682	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2603.808	59	44.132		
	Total	5488.468	61			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Budaya\_Sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.688	4.647		1.654	.103
	Budaya_Sekolah	.274	.050	.488	5.432	.000
	Kesejahteraan	.730	.127	.517	5.759	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

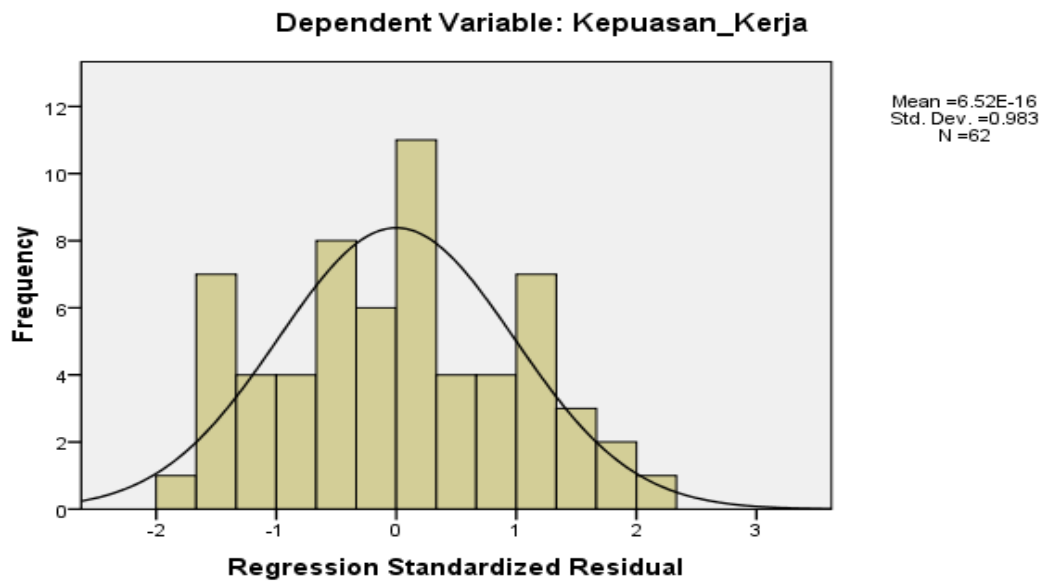
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.0400	55.7058	44.3710	6.87674	62
Std. Predicted Value	-2.520	1.648	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.856	2.310	1.420	.349	62

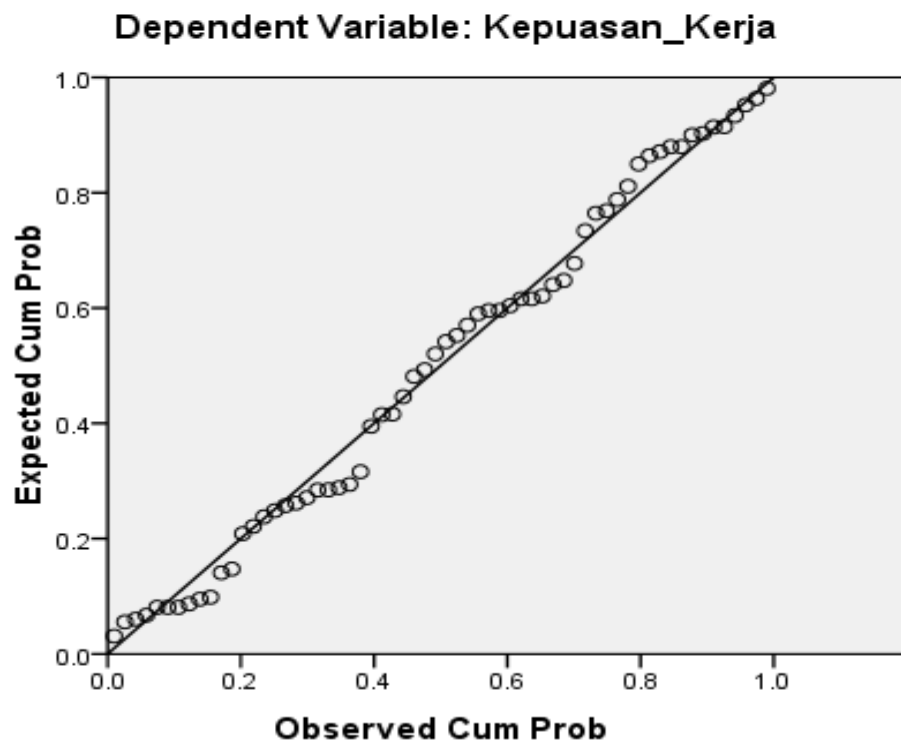
Adjusted Predicted Value	26.7705	55.9684	44.3552	6.86870	62
Residual	-12.39569	13.79632	.00000	6.53340	62
Std. Residual	-1.866	2.077	.000	.983	62
Stud. Residual	-1.934	2.173	.001	1.008	62
Deleted Residual	-13.31585	15.09864	.01581	6.86239	62
Stud. Deleted Residual	-1.981	2.246	.002	1.018	62
Mahal. Distance	.028	6.390	1.968	1.475	62
Cook's Distance	.000	.149	.017	.024	62
Centered Leverage Value	.000	.105	.032	.024	62

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

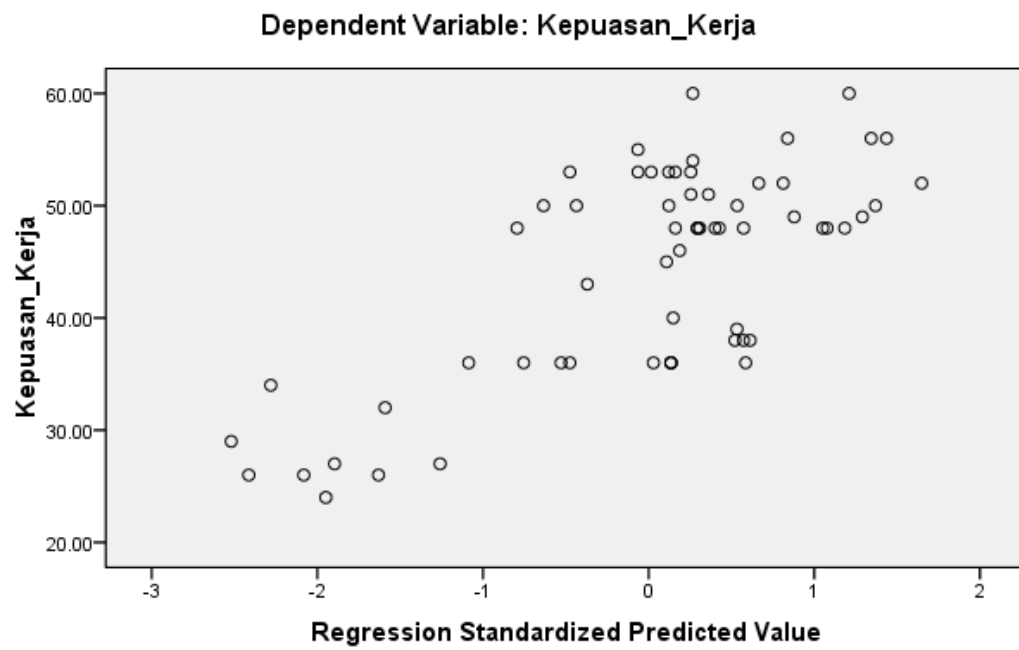
### Histogram



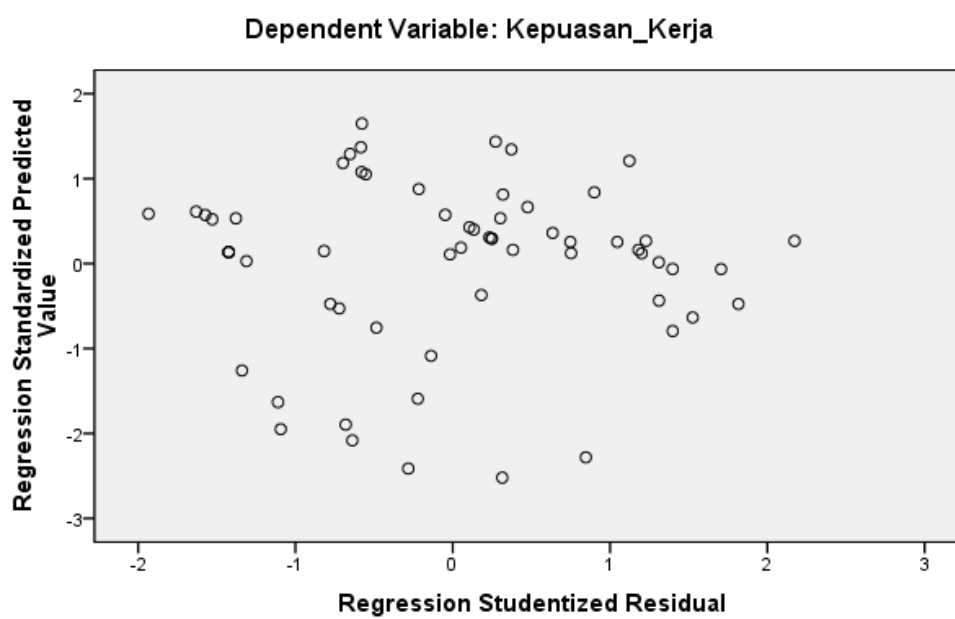
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot



## Scatterplot



## Lampiran 12: Hasil Analisis Regresi Model 2

### Regression

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Budaya_Sekolah, Kesejahteraan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.849	.841	6.37868

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Budaya\_Sekolah, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13245.557	3	4415.186	108.514	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2359.878	58	40.688		
	Total	15605.435	61			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Budaya\_Sekolah, Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.626	4.564		-.356	.723
	Budaya_Sekolah	.426	.059	.449	7.179	.000

Kesejahteraan	.727	.152	.305	4.781	.000
Kepuasan_Kerja	.745	.125	.442	5.961	.000

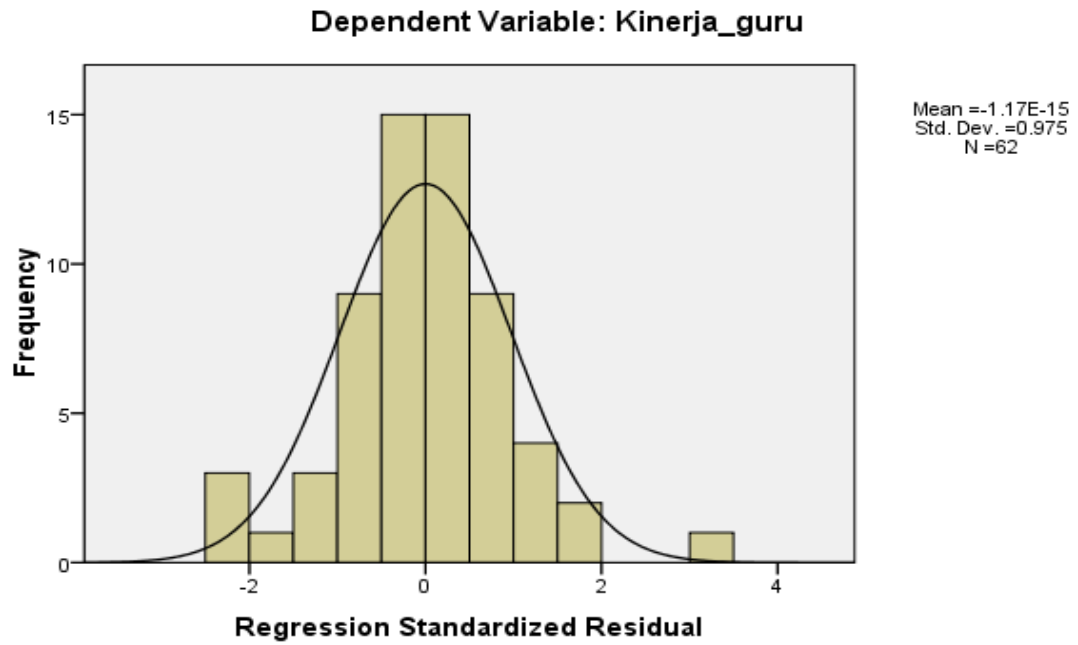
a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

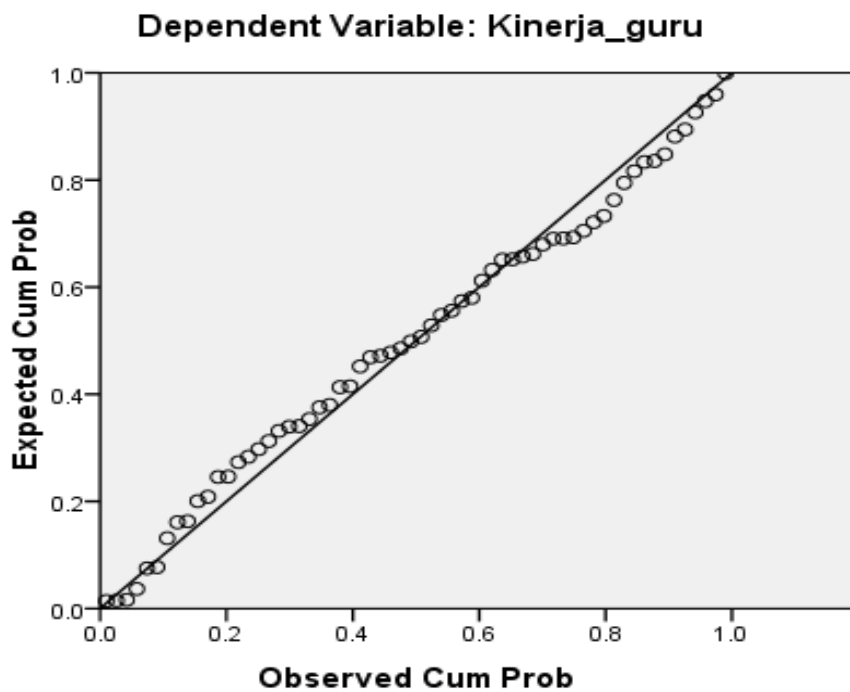
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42.0355	99.0222	76.4677	14.73568	62
Std. Predicted Value	-2.337	1.531	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.837	2.546	1.580	.362	62
Adjusted Predicted Value	41.0207	99.1543	76.4532	14.76862	62
Residual	-13.98594	20.43333	.00000	6.21985	62
Std. Residual	-2.193	3.203	.000	.975	62
Stud. Residual	-2.247	3.319	.001	1.004	62
Deleted Residual	-14.68939	21.93176	.01459	6.59075	62
Stud. Deleted Residual	-2.331	3.655	.003	1.035	62
Mahal. Distance	.065	8.737	2.952	1.770	62
Cook's Distance	.000	.202	.015	.029	62
Centered Leverage Value	.001	.143	.048	.029	62

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

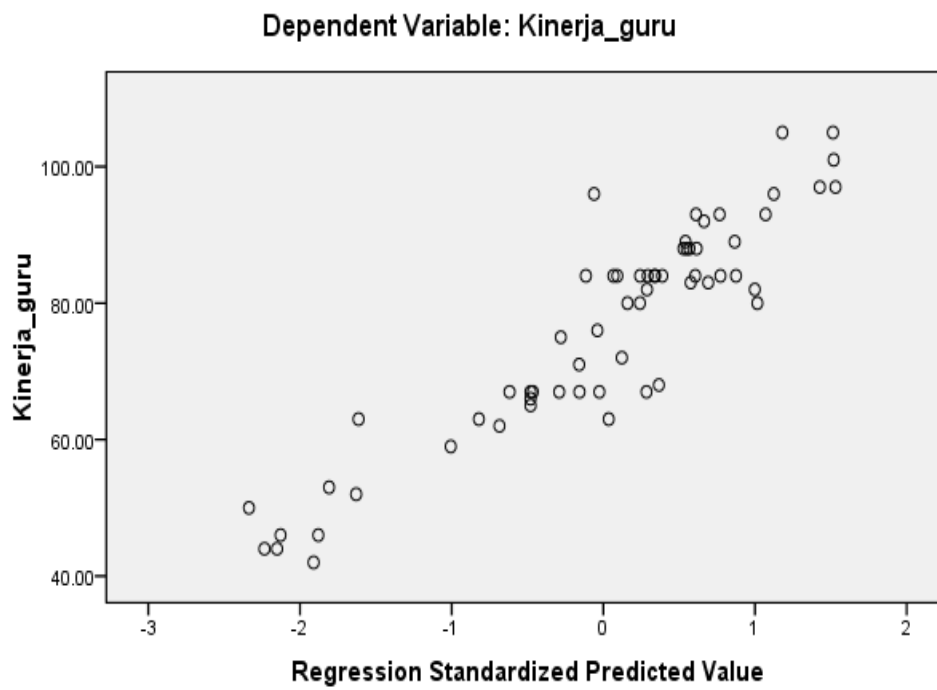
### Histogram



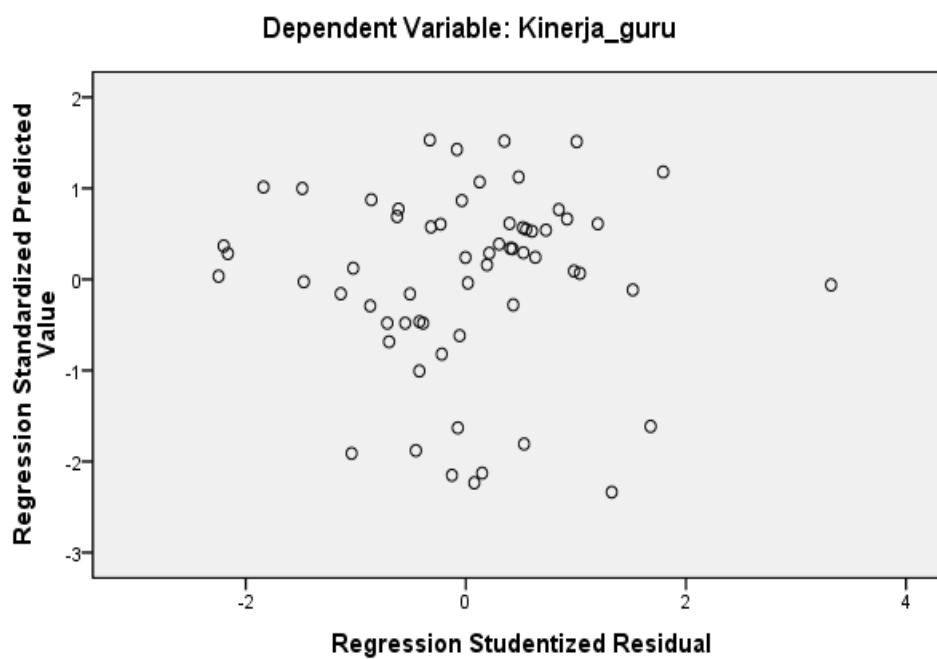
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot



## Scatterplot





### Lampiran 13: Dokumentasi



Gambar 1. Peneliti membagikan instrument penelitian pada responden



Gambar 2. Peneliti mendampingi responden mengisi instrument penelitian



Gambar 3. Peneliti membimbing responden untuk mengisi kuesioner penelitian



Gambar 4. Peneliti berfoto bersama beberapa guru setelah pertemuan di gugus inti Gajah Mada



Gambar 5. Peneliti mengunjungi responden di kelas untuk mengisi kuesioner penelitian



Gambar 6. Peneliti mendaampingi guru di kelas mengisi kuesioner





Gambar 7. Peneliti menyerahkan kuesioner penelitian pada Kepala Sekolah untuk dibagikan kepada para guru.



Gambar 8. Peneliti menerima hasil kuesioner yang sudah diisi oleh responden