

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK

Vira Diar Rahmasari & Rahmah Hastuti

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara
Korespondensi: viradiar46@gmail.com

ABSTRACT

The current problem is that many teenagers commit juvenile delinquency to the point that high school and vocational teachers feel tired of handling their students. This study aimed to determine whether job satisfaction impacted the performance of high school teachers. Data collection was carried out in November 2022. This research included 412 public and private high school teachers in Bogor. Data collection was carried out using convenience sampling and purposive sampling. Data collection used the Job Satisfaction Survey (JSS), a job satisfaction measure developed by Paul Spector (1997). Meanwhile, the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) developed by Koopmans (2014) was used to measure teacher performance. The research data were analyzed using IBM SPSS Statistics version 26. The research results on job satisfaction and teacher performance showed a positive and significant effect on teacher performance. Rewards make higher contribution to improving teacher performance. Employment status and the number of dependents affect performance. Age, length of work, marital status, and the number of dependents affect job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, performance, teacher*

ABSTRAK

Saat ini permasalahan banyak remaja yang melakukan kenakalan remaja hingga membuat guru SMA dan SMK merasa lelah menangani siswanya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA dan SMK. Pengambilan data dilakukan pada November 2022. Penelitian ini menyertakan 412 guru SMA dan SMK baik negeri maupun swasta di Bogor. Pengambilan data dilakukan dengan teknik *sampling* yaitu *convenience sampling* dan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan alat ukur kepuasan kerja *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Paul Spector (1997). Sedangkan, untuk kinerja guru menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2014). Data penelitian analisis menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 26. Hasil penelitian kepuasan kerja dan kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penghargaan memiliki kontribusi lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja guru. Status kepegawaian dan jumlah tanggungan memiliki perbedaan kinerja. Usia, lama bekerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan memiliki perbedaan kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, kinerja, guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen utama dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang potensial sebagai pelaksana pembangunan. Guru memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di sekolah formal pada pendidikan dasar maupun pendidikan menengah (Turkoglu et al., 2017). Guru memiliki peran dalam proses perkembangan kecerdasan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan. Tujuan pendidikan yang diharapkan adalah dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta didik. Proses perkembangan tersebut didapat dari proses belajar mengajar yang ada dalam pembelajaran (Hazmi, 2019).

Pembelajaran merupakan hal yang terdiri dari proses belajar dan mengajar. Belajar adalah proses yang dilakukan peserta didik untuk mendapatkan perubahan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju yang lebih baik. Belajar sebagai upaya untuk meningkatkan kecerdasan peserta didik. Proses perubahan tersebut terjadi dengan adanya proses mengajar. Mengajar merupakan proses penyampaian tujuan pembelajaran dengan menciptakan lingkungan belajar yang dapat diterima oleh peserta didik sehingga ilmu yang diberikan dapat tersampaikan dengan baik (Nagler, 2016).

Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru sangat diperhatikan dalam proses belajar mengajar. Guru berkontribusi pada keberhasilan, kepuasan, dan prestasi belajar siswa (McCallum et al., 2017). Guru dituntut untuk memiliki kompetensi, berkomunikasi yang baik, kreatif, inovatif, serta melakukan pengembangan secara terus-menerus. Kualitas guru ditunjukkan dengan kualitas pengajaran yang diberikan, dengan kata lain kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya (Goe, 2007; dalam Carver & Darling, 2017). Guru yang efektif ditunjukkan dengan menguasai materi pembelajaran dengan keahlian atau keterampilan mengajar yang baik, memiliki strategi pembelajaran dengan metode penetapan, rancangan pembelajaran, serta dapat memajemen kelas yang baik (Santrock, 2007; dalam Kia, 2019).

Guru mengharapkan peserta didik untuk berpartisipasi secara aktif di kelas mereka dan peserta didik, sebaliknya, mengharapkan guru akan mempengaruhi proses belajar mereka agar meningkat. Guru diharapkan untuk memotivasi mereka untuk belajar dan membantu mereka agar dapat bersaing dapat menyesuaikan diri pada era saat ini yang terus berkembang. Daya saing yang ketat pada era ini, prestasi kerja baik di dalam maupun di luar kelas sangat penting bagi semua pihak yang terlibat, termasuk pimpinan sekolah, orang tua, pembuat kebijakan pendidikan, dan masyarakat luas (Wolomasi et al., 2019).

Tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga pendidik diperlukan guru yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam proses pengajaran. Guru yang berkompeten dapat menjadi faktor penunjang mutu pendidikan yang lebih berkualitas. Guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pengajar yang terus mengembangkan pengetahuan seiring dengan perkembangan zaman yang terus maju. Guru menjadi faktor penting untuk menciptakan lulusan yang berkualitas dengan proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah (Nur & Fatonah, 2022). Proses pembelajaran di sekolah dimulai dari jenjang sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan jenjang sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan. Guru sekolah dasar adalah guru yang mengajar seluruh mata pelajaran, tidak hanya mengajar satu mata pelajaran. Guru sekolah dasar merupakan tenaga pendidik yang mengajar siswa dengan usia anak-anak. Sedangkan, guru sekolah menengah pertama, dan sekolah menengah atas merupakan guru yang mengajar satu mata pelajaran dan mengajar siswa dengan usia remaja.

Guru sekolah menengah merupakan tenaga pendidik yang mengajar siswa SMA dan SMK dengan kisaran usia 16 – 19 tahun yang merupakan usia remaja. Remaja merupakan masa peralihan antara masa anak-anak menuju dewasa. Ketika seseorang memasuki usia remaja, terdapat beberapa perubahan dalam dirinya. Menurut Santrock (2003) pada masa ini terdapat perubahan biologis, kognitif, dan sosial emosional dalam perkembangannya. Perubahan biologis yang terjadi diantaranya adalah penambahan tinggi tubuh yang cepat, perubahan hormonal, dan kematangan alat reproduksi. Pada kognitif, perubahan yang terjadi seperti meningkatnya kemampuan berpikir abstrak, idealistik, dan logis. Sementara, perubahan sosioemosional yang dialami remaja seperti kemandirian, keinginan untuk lebih sering meluangkan waktu bersama teman sebaya, dan mulai muncul konflik dengan orang tua. Kartono (2005) mengatakan bahwa perubahan ini yang membuat banyak remaja melakukan hal-hal yang dianggap sebagai kenakalan remaja. Pada saat ini permasalahan remaja sangat kompleks. Kenakalan remaja saat ini sudah dikatakan melewati batas. Saat ini, banyak remaja yang bolos, tawuran, merokok, narkoba, bahkan melakukan tindakan ke arah kriminal.

Fenomena tersebut membuat guru sekolah menengah khususnya guru SMA dan SMK merasa kelelahan menangani siswanya. Guru bertanggung jawab atas kenakalan yang siswa lakukan. Guru bertanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan dan mendidik siswa agar tidak mengulang kembali kenakalan yang dilakukan (Nisa, 2018). Selain itu, saat ini banyak penempatan guru mengajar yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru. Sarana prasarana guru dalam mendukung proses belajar juga kurang memadai. Hal ini dapat berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Neraca Pendidikan Daerah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) bahwa hasil penilaian kinerja guru di wilayah Bogor rata-rata adalah 63.29. Rata-rata penilaian kinerja guru SMA adalah 71.04, dan rata-rata penilaian kinerja guru SMK adalah 62.27. Rata-rata penilaian pedagogik adalah 58.03 dan rata-rata penilaian profesional adalah 65.54. Berdasarkan penilaian kinerja guru tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja guru masih rendah.

Dalam mengetahui kinerja guru sekolah menengah, peneliti melakukan *preliminary study* dengan melakukan komunikasi personal kepada empat orang guru yang mengajar di SMA. Guru-guru tersebut menganggap bahwa kinerja yang telah mereka berikan belum sebanding dengan yang mereka terima. Mereka merasa tanpa adanya pengawasan dari supervisi lebih nyaman dalam melakukan tugasnya. Mereka juga merasa bahwa upah yang didapatkan dengan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai. Terkadang mereka juga melakukan pekerjaan diluar tugasnya yaitu mengajar. Seringkali mereka harus *input* data guru-guru lain yang di luar bidangnya (Maulidia et al., *personal communication*, June 15, 2022). Hasil komunikasi personal menunjukkan bahwa guru belum mendapatkan kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan Luthans (2006; dalam Mutuami, 2017) kepuasan kerja guru dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, atasan, teman kerja, promosi, dan gaji atau upah. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, melakukan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan khusus dapat mengurangi atau meningkatkan perasaan puas dalam pekerjaan itu sendiri. Atasan dapat menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh guru-guru serta dapat memberikan bimbingan kepada guru-guru atas pelaksanaan tugasnya. Teman kerja yang baik dapat membuat kinerja dalam melakukan pekerjaan semakin baik. Promosi yang berhubungan dengan peluang peningkatan karier dapat menjadi motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Terakhir, gaji atau upah yang diterima merupakan kelayakan atas pekerjaannya. Dengan begitu, dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru, kepuasan kerja guru juga perlu diperhatikan (Reeves, 2017).

Penelitian yang dilakukan Adiguna et al. (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ndule dan Ekechukwu (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Afshar dan Doosti (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wolomasi et al. (2019) menunjukkan bahwa kinerja guru berhubungan positif dan dapat memprediksi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan oleh guru, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh guru. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Wolomasi et. al (2019) menunjukkan kepuasan kerja yang didapatkan oleh guru Sekolah Dasar (SD). Dalam pelaksanaannya, guru SD menangani siswa dengan usia yang lebih dini dibandingkan guru SMA dan SMK yang menangani siswa dengan usia remaja yang rentan terhadap kenakalan remaja. Banyaknya kenakalan remaja saat ini membuat guru SMA dan SMK kelelahan dalam menangani siswa. Hal tersebut dapat menurunkan kinerja guru. Kepuasan kerja guru perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang mendapat kepuasan kerja, akan berdampak pada pencapaian kinerjanya dengan memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan, guru yang merasa ketidakpuasan, cenderung tidak memiliki semangat kerja sehingga menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas mengenai kinerja guru di SMA atau SMK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada kinerja guru di SMA dan SMK. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode penelitian karena data yang diperoleh dari pengumpulan dan analisis data menggunakan analisis kuantitatif ke dalam bentuk angka. Hubungan dalam penelitian ini berbentuk *bivariate*, karena terkait dengan dua variabel. Variabel pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel kedua adalah kinerja guru. Partisipan penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMA dan SMK baik negeri maupun swasta di Bogor. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 412 guru. Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah: (a) memiliki status sebagai guru tetap, (b) lama mengajar minimal satu tahun, (c) mengajar di SMA atau SMK, dan (d) mengajar di Bogor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *convenience sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan maksud dan tujuan penelitian. *Purposive sampling* digunakan berdasarkan partisipan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru yang mengajar di SMA dan SMK. *Convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kesediaan partisipan dan kemudahan peneliti mengumpulkan dari dari tempat yang ditemui (Etikan et al., 2016).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur mengenai kepuasan kerja dan kinerja. Alat ukur yang digunakan skala kepuasan kerja yaitu alat ukur *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (1997). Menurut Spector (1997, dalam Wenno, 2018) kepuasan kerja merupakan gambaran sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan sebagai cerminan dari situasi dan kondisi pekerjaannya. Alat ukur ini memiliki 36 butir dengan Sembilan dimensi, yaitu *Pay, Promotion, Supervision, Benefits, Contingent Rewards, Operating Procedures, Coworkers, Nature of Work, dan Communication*. Setiap butir diberi peringkat pada skala Likert 6 poin 1 sampai dengan 6, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, agak setuju, setuju, dan sangat setuju. Berdasarkan hasil

uji reliabilitas internal pada alat ukur *Job Satisfaction Survey* yang dilakukan pada 412 partisipan memiliki *Cronbach's Alpha* 0.921.

Tabel 1

Analisis Reliabilitas Variabel dan Dimensi dari Kepuasan Kerja

Variabel	Jumlah Butir	Jumlah Butir Dieliminasi	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	36	16 butir	0.921
Dimensi <i>Pay</i>	4	2 butir	0.397
Dimensi <i>Promotion</i>	4	3 butir	0.326
Dimensi <i>Supervision</i>	4	2 butir	0.496
Dimensi <i>Benefits</i>	4	2 butir	0.570
Dimensi <i>Contingent Reward</i>	4	1 butir	0.712
Dimensi <i>Operating Conditions</i>	4	-	0.803
Dimensi <i>Coworkers</i>	4	2 butir	0.524
Dimensi <i>Nature of Work</i>	4	3 butir	0.422
Dimensi <i>Communications</i>	4	1 butir	0.756

Selanjutnya, alat ukur yang digunakan skala kinerja adalah *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) dengan 18 butir dengan tiga dimensi. Menurut Koopmans (2014, dalam Syuhada & Amelia, 2021) kinerja merupakan perilaku seseorang terhadap pekerjaan yang sesuai dengan standar yang berlaku di tempat kerja. Tiga dimensi tersebut adalah *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Semua butir dengan skala peringkat 5 poin, 0 sampai dengan 4, yaitu jarang, kadang, sering, sangat sering, dan selalu. Berdasarkan hasil uji reliabilitas internal pada alat ukur kinerja yang dilakukan pada 412 partisipan memiliki *Cronbach's Alpha* 0.862.

Tabel 2

Analisis Reliabilitas Variabel dan Dimensi dari Kinerja

Variabel	Jumlah Butir	Jumlah Butir Dieliminasi	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja	18	-	0.862
Dimensi <i>Task Performance</i>	5	-	0.819
Dimensi <i>Contextual Performance</i>	8	-	0.835
Dimensi <i>Counterproductive Work Behavior</i>	5	-	0.923

Pengolahan dan analisis data dilakukan setelah data telah memenuhi minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan *google form* kemudian, data dikoding di *Microsoft Excel*. Setelah data selesai dikoding, data dipindahkan dari *Microsoft excel* ke SPSS. Pengolahan data dilakukan di IBM SPSS *Statistics* dengan versi 26.00. Analisis data dilakukan dengan uji normalitas, uji korelasi antar variabel, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Dilakukan uji regresi untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian. Terakhir, dilakukan uji tambahan untuk melihat perbedaan kinerja dan kepuasan kerja pada setiap data demografis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil data partisipan yang sudah diperoleh data digolongkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan pada mean dan standar deviasi empiris. Partisipan dengan kategori rendah berarti partisipan memiliki skor yang berada di bawah *mean* empiris dan standar deviasi ($X < M - 1SD$). Partisipan di kategori sedang adalah partisipan dengan skor di antara batas skor minimum dan batas skor maksimum dari *mean* empiris ($M - 1SD < X < M + 1SD$). Kategori tinggi didapatkan oleh partisipan dengan skor yang berada di atas *mean* empiris dan standar deviasi ($X > M + 1SD$). Pada variabel kepuasan kerja skor kategori rendah memiliki rentang < 53.32 , kategori sedang dari 53.33 s.d. 86.57, dan kategori tinggi memiliki rentang > 86.67 . Variabel kinerja skor kategori rendah memiliki rentang < 23.99 , kategori sedang dari 24 s.d. 47.99, dan kategori tinggi memiliki rentang > 48 . Kepuasan kerja dan kinerja pada 412 partisipan berada pada kategori rendah.

Tabel 3

Penggolongan Kategori Partisipan

Variabel	Norma Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Kepuasan Kerja	≤ 53.32	Rendah	412	100
	53.33 s.d. 86.57	Sedang	0	0
	≥ 86.67	Tinggi	0	0
Kinerja	≤ 23.99	Rendah	412	100
	24 s.d. 47.99	Sedang	0	0
	≥ 48	Tinggi	0	0

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan teknik *Monte-Carlo* diperoleh bahwa kinerja berdistribusi normal dengan nilai $p = 0.081$, $p > 0.05$ dan variabel Kepuasan Kerja tidak berdistribusi normal dengan nilai $p = 0.000$, $p < 0.05$.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test-Signifikansi Monte Carlo

Variabel	Asymp. Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.000	Distribusi Tidak Normal
Kinerja	0.081	Distribusi Normal

Tahap berikutnya adalah menggunakan data *unstandardized residual* dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai $p=0.251$ ($p > 0.05$). Dengan demikian, variabel digabung berdistribusi normal dan pengujian hubungan antara variabel-variabel penelitian menggunakan statistik parametrik.

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.251	Distribusi Normal

Hasil pengujian linearitas diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar $p > 0,05$. Dengan demikian variabel kepuasan kerja dengan kinerja memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.272 ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja dan kinerja merupakan hubungan yang bersifat linear.

Tabel 6
Hasil Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja

	<i>Mean</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	29.157	76	0.384	1.269	0.081
	<i>Linearity</i>	4.060	1	4.060	13.432	0.000
	<i>Deviation from Linearity</i>	25.097	75	335	1.107	0.272

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa varians variabel sama atau tidak sama. Dibutuhkan adanya kesamaan varians residual dari data agar tidak terjadi heterokedastisitas. Teknik pengujian menggunakan *scatterplot* dengan memperlihatkan bahwa (1) Data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. (2) Data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. (3) Penyebaran data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali (4) Penyebaran data tidak membentuk pola (Pallant, 2016). Dengan pola (1) sampai dengan (4) diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja menunjukkan koefisien korelasi > 0.200 yang memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja memiliki korelasi signifikan. Korelasi sangat lemah adalah korelasi antara dimensi *communication* pada variabel kepuasan kerja dengan dimensi *task performance* pada variabel kinerja dengan nilai $R = -0.256$. Di antara variabel yang ada, korelasi yang sangat kuat adalah korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan dimensi *contingent reward* pada variabel kepuasan kerja dengan nilai $R = 0.857$.

Uji hipotesis penelitian adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMA dan SMK, dengan kepuasan kerja sebagai *independent variable* dan kinerja sebagai *dependent variable*. Pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja secara langsung diperoleh nilai hubungan korelasi sebesar $R=0,176$, Sig. ($p < 0.05$) dengan kontribusi R Square sebesar 0.031 atau 31% dan kontribusi *adjusted R Square* (R^2) sebesar 2.9%. Hasil penelitian uji regresi linier sederhana hasil $Y = 2.038 + 0.118X$, membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif pada variabel kinerja dengan nilai konstanta (a) sebesar 2.038. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X) bernilai nol, maka kinerja guru akan tetap sebesar 2.038. Koefisien Regresi (b) = 0.118. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X (kepuasan kerja) sebesar satu, maka akan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,118. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t bahwa hipotesis diterima, artinya variabel bebas yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *dependent variable* yaitu kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $3.630 > t_{tabel}$ (2.024) dengan tingkatan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ hal ini berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan. Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.176 ^a	0.031	0.029	0.55513

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	2.038	0.092		22.262	0.000
	Kepuasan Kerja	0.118	0.033	0.176	3.630	0.000

Hasil uji tambahan pada uji beda variabel kinerja pada data demografis, yaitu usia, jenis kelamin, jenjang ketika mengajar, sekolah, tingkat pendidikan, jabatan, lama bekerja, status kepegawaian, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Diketahui bahwa status kepegawaian dan jumlah tanggungan memiliki perbedaan ketika mengukur kinerja guru. Uji beda variabel kinerja berdasarkan data demografis dilakukan dengan menggunakan teknik *independent sample t-test* untuk mengukur perbedaan dua kategori dan teknik *one-way ANOVA* untuk mengukur perbedaan lebih dari dua kategori data demografis karena data terdistribusi normal.

Uji beda variabel kinerja berdasarkan usia diperoleh $p = 0.311$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya kelompok usia dewasa awal (21 tahun – 40 tahun), dewasa tengah (41 tahun – 59 tahun), dan dewasa akhir (60 tahun) tidak ada perbedaan ketika mengukur kinerja guru. Berdasarkan jenis kelamin diperoleh $p = 0.768$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan ketika mengukur kinerja. Berdasarkan jenjang ketika mengajar diperoleh $p = 0.364$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya antara mengajar SMA dan SMK tidak ada perbedaan ketika mengukur kinerja. Berdasarkan sekolah diperoleh $p = 0.562$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya antara mengajar Negeri dan Swasta tidak ada perbedaan ketika mengukur kinerja. Berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh $p = 0.279$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya kelompok Diploma 1 (D1), Diploma 3 (D3), Sarjana Strata 1 (S1), dan Sarjana Strata 2 atau Magister (S2) tidak ada perbedaan ketika mengukur kinerja guru. Berdasarkan jabatan diperoleh $p = 0.638$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya jabatan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Program, dan Guru tidak ada perbedaan ketika mengukur kinerja guru. Berdasarkan lama bekerja diperoleh $p = 0.976$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya tidak terdapat perbedaan antara guru yang bekerja 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun ketika mengukur kinerja. Berdasarkan status kepegawaian diperoleh $p = 0.021$, Sig. ($p < 0.05$). Artinya antara status kepegawaian ASN dan honorer ada perbedaan ketika mengukur kinerja guru. Nilai *mean* dengan status kepegawaian ASN lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* dengan status kepegawaian honorer. Berdasarkan status perkawinan diperoleh $p = 0.288$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya tidak terdapat perbedaan antara guru dengan status perkawinan belum menikah, menikah dan pernah menikah ketika mengukur kinerja guru. Serta, berdasarkan jumlah tanggungan diperoleh $p = 0.002$, Sig. ($p < 0.05$). Artinya ada perbedaan antara guru tidak ada, 1 orang, 2 orang, 3 orang dan lebih dari 3 orang jumlah tanggungan ketika mengukur kinerja guru. Nilai *mean* guru dengan jumlah tanggungan lebih dari 3 orang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah tanggungan lainnya.

Tabel 8
Uji Beda Kinerja Berdasarkan Data Demografis

	Data Demografis	Mean	p	Keterangan
Usia	21 tahun – 40 tahun	2.405	0.311	Tidak ada perbedaan
	41 tahun – 59 tahun	2.326		
	60 tahun	2.277		
Jenis Kelamin	Laki-laki	2.364	0.768	Tidak ada perbedaan
	Perempuan	2.347		
Mengajar	SMA	2.377	0.364	Tidak ada perbedaan
	SMK	2.327		
Sekolah	Negeri	2.324	0.562	Tidak ada perbedaan
	Swasta	2.354		
Tingkat Pendidikan	D1	2.166	0.279	Tidak ada perbedaan
	D3	2.062		
	S1	2.349		
	S2	2.459		
Jabatan	Kepala Sekolah	2.453	0.638	Tidak ada perbedaan
	Wakasek	2.495		
	Kepala Program	2.500		
	Guru	2.345		
Lama Bekerja	1 – 5 tahun	2.350	0.976	Tidak ada perbedaan
	6 – 10 tahun	2.370		
	lebih dari 10 tahun	2.354		
Status Kepegawaian	ASN	2.428	0.021	Ada perbedaan
	Honorer	2.299		
Status Perkawinan	Belum Menikah	2.323	0.288	Tidak ada perbedaan
	Menikah	2.353		
	Pernah Menikah	2.611		
Jumlah Tanggungan	Tidak ada	2.349	0.002	Ada perbedaan
	1 Orang	2.316		
	2 Orang	2.290		
	3 Orang	2.342		
	Lebih dari 3 Orang	2.725		

Uji beda tambahan juga dilakukan pada variabel kepuasan kerja. Hasil uji tambahan pada uji beda variabel kepuasan kerja pada data demografis, yaitu usia, jenis kelamin, jenjang ketika mengajar, sekolah, tingkat pendidikan, jabatan, lama bekerja, status kepegawaian, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Diketahui bahwa usia, lama bekerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan memiliki perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja. Uji beda variabel kepuasan kerja berdasarkan data demografis dilakukan dengan menggunakan teknik *independent sample t-test* untuk mengukur perbedaan dua kategori dan teknik *one-way ANOVA* untuk mengukur perbedaan lebih dari dua kategori data demografis karena data terdistribusi normal.

Uji beda variabel kepuasan kerja berdasarkan usia diperoleh $p = 0.028$, Sig. ($p < 0.05$). Artinya

kelompok usia dewasa awal (21 tahun – 40 tahun), dewasa tengah (41 tahun – 59 tahun), dan dewasa akhir (60 tahun) terdapat perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Nilai *mean* pada usia 21 tahun – 40 tahun lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* pada usia 41 tahun – 59 tahun dan 60 tahun. Berdasarkan jenis kelamin diperoleh $p = 0.100$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Berdasarkan jenjang ketika mengajar diperoleh $p = 0.258$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya antara mengajar SMA dan SMK tidak ada perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Berdasarkan sekolah diperoleh $p = 0.748$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya antara mengajar Negeri dan Swasta tidak ada perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh $p = 0.330$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya kelompok Diploma 1 (D1), Diploma 3 (D3), Sarjana Strata 1 (S1), dan Sarjana Strata 2 atau Magister (S2) tidak ada perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Berdasarkan jabatan diperoleh $p = 0.762$, tidak Sig. ($p > 0.05$). Artinya jabatan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Program, dan Guru tidak ada perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Berdasarkan lama bekerja diperoleh $p = 0.013$, Sig. ($p < 0.05$). Artinya terdapat perbedaan antara guru yang bekerja 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun ketika mengukur kepuasan kerja. Nilai *mean* guru yang bekerja 1 – 5 tahun lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* guru yang bekerja 6 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Berdasarkan status kepegawaian diperoleh $p = 0.616$, Sig. ($p > 0.05$). Artinya antara status kepegawaian ASN dan honorer tidak ada perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Berdasarkan status perkawinan diperoleh $p = 0.001$, Sig. ($p < 0.05$). Artinya terdapat perbedaan antara guru dengan status perkawinan belum menikah, menikah dan pernah menikah ketika mengukur kepuasan kerja guru. Nilai *mean* pada guru dengan status perkawinan pernah menikah lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* dengan status perkawinan belum menikah dan menikah. Serta, berdasarkan jumlah tanggungan diperoleh $p = 0.011$, Sig. ($p < 0.05$). Artinya ada perbedaan antara guru tidak ada, 1 orang, 2 orang, 3 orang dan lebih dari 3 orang jumlah tanggungan ketika mengukur kepuasan kerja guru. Nilai *mean* dengan jumlah tanggungan tidak ada lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* dengan jumlah tanggungan 1 orang, 2 orang, 3 orang, dan lebih dari 3 orang.

Tabel 9

Uji Beda Kepuasan Kerja Berdasarkan Data Demografis

Data Demografis	Mean	p	Keterangan	
Usia	21 tahun – 40 tahun	2.817	0.028	Ada perbedaan
	41 tahun – 59 tahun	2.607		
	60 tahun	2.493		
Jenis Kelamin	Laki-laki	2.63	0.100	Tidak ada perbedaan
	Perempuan	2.73		
Mengajar	SMA	2.58	0.258	Tidak ada perbedaan
	SMK	2.82		
Sekolah	Negeri	2.563	0.748	Tidak ada perbedaan
	Swasta	2.838		
Tingkat Pendidikan	D1	2.050	0.330	Tidak ada perbedaan
	D3	2.856		
	S1	2.706		
	S2	2.494		
Jabatan	Kepala Sekolah	2.675	0.762	Tidak ada perbedaan
	Wakasek	2.929		

	Kepala Program	2.585		
	Guru	2.679		
Lama Bekerja	1 – 5	2.846	0.013	Ada perbedaan
	6 – 10 tahun	2.677		
	lebih dari 10 tahun	2.580		
Status Kepegawaian	ASN	2.493	0.616	Tidak ada perbedaan
	Honorer	2.830		
Status Perkawinan	Belum Menikah	2.985	0.001	Ada perbedaan
	Menikah	2.608		
	Pernah Menikah	3.013		
Jumlah Tanggungan	Tidak ada	2.999	0.011	Ada perbedaan
	1 Orang	2.651		
	2 Orang	2.614		
	3 Orang	2.638		
	Lebih dari 3 Orang	2.494		

Berdasarkan hasil *multiple response* bahwa terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan perasaan selama bekerja yaitu hal yang berkaitan dengan psikologis dan yang berkaitan dengan fisik. Hal yang berkaitan dengan perasaan tertinggi adalah perasaan yang berkaitan psikologis dengan partisipan sebanyak 133 partisipan. Selain itu, terdapat faktor yang mengganggu pekerjaan, yaitu rekan kerja, sarana dan prasarana, *reward*, motivasi, tugas, gaji, administrasi, dan lingkungan kerja. Faktor yang paling banyak mengganggu pekerjaan adalah faktor lingkungan kerja dengan partisipan sebanyak 133 partisipan. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hal yang paling dirasakan guru berkaitan dengan psikologis dan faktor yang paling mengganggu pekerjaan adalah lingkungan kerja.

Tabel 10
Uji Multiple Responses

		<i>Responses</i>	
		<i>N</i>	<i>Percent</i>
Hal yang berkaitan dengan perasaan selama bekerja	Psikologis	254	79.4%
	Fisik	66	20.6%
Total		320	100%

		<i>Responses</i>	
		<i>N</i>	<i>Percent</i>
Faktor yang mengganggu pekerjaan	Rekan Kerja	62	12.3%
	Sarana Prasarana	31	6.2%
	<i>Reward</i>	91	18.1%
	Motivasi	31	6.2%
	Tugas	63	12.5%
	Gaji	42	8.3%
	Administrasi	50	9.9%
	Lingkungan Kerja	133	26.4%

Total	503	100%
-------	-----	------

PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK. Sebelum penelitian dilaksanakan, dilakukan observasi terhadap lima orang partisipan yang mengajar di salah satu sekolah. Seluruh partisipan menunjukkan bahwa memiliki kepuasan kerja yang rendah dan berpengaruh pada kinerjanya yang rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan penggolongan norma yang terdiri dari rendah, sedang, tinggi untuk kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa 412 partisipan memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori rendah. Begitupula dengan kinerja berdasarkan penggolongan norma yang terdiri dari rendah, sedang, dan tinggi dapat disimpulkan bahwa 412 partisipan memiliki kinerja yang berada pada kategori rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh partisipan memiliki kinerja yang rendah karena berada pada kategori rendah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wolomasi et al. (2019) bahwa kepuasan kerja signifikan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Wolomasi et al (2019) menyatakan bahwa atasan langsung atau kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja terhadap kinerja pekerjaan guru. Perilaku kepala sekolah seperti itu sebagai upaya memenuhi tujuan sekolah, bekerja keras dan mendukung guru cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan, dan meningkatkan kemauan guru untuk terus bekerja di sekolah masing-masing.

Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini. Berdasarkan korelasi kepuasan kerja dengan kinerja, pada dimensi *contingent reward* yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan dimensi-dimensi lain ($R=0.857^{**}$). Maka dapat disimpulkan, semakin tinggi guru yang mendapatkan *reward* atas hasil pekerjaannya maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh guru. Hasil korelasi kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan bahwa *contingent reward* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja yang dicapai oleh guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Babin dan Boles (1996) bahwa dengan menghargai karyawan akan menambah loyalitas karyawan terhadap tempat kerja. Hal ini sesuai dengan Sajuyigbe et al. (2013; dalam Hukubun et al., 2020) bahwa penghargaan sebagai sistem yang memberikan kontribusi terhadap kinerja yang berasal dari sekolah, sehingga meningkatkan usaha dan kinerja. Hal ini juga ditegaskan oleh Gouillart dan Kelly (2006; dalam Wijayanti & Prabu, 2016) bahwa penghargaan yang diperoleh atau diharapkan akan diperoleh sebagai konsekuensi dari apa yang mereka kerjakan akan merubah perilaku guru terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji regresi linear untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, diketahui bahwa $R = 0.176$, Sig. ($p < 0.05$). Berdasarkan pengujian hipotesis tersebut, kepuasan kerja berperan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang tidak terlalu besar yaitu sebesar 17.6% , sedangkan sisanya 82,4% diprediksi oleh variabel lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wolomasi et al. (2019) bahwa kepuasan kerja dikategorikan rendah dengan kontribusi sebesar 7.1%.

Berdasarkan hasil uji tambahan untuk mengetahui perbedaan kinerja berdasarkan data demografis, diketahui bahwa berdasarkan usia, jenis kelamin, jenis mengajar, sekolah, tingkat pendidikan, jabatan, lama bekerja, dan status perkawinan tidak ada perbedaan kinerja yang dihasilkan. Sedangkan berdasarkan status kepegawaian dan jumlah tanggungan memiliki perbedaan kinerja yang dihasilkan. Kinerja guru dengan status kepegawaian ASN lebih tinggi dibanding dengan status kepegawaian honorer dengan $p = 0.021$. Kinerja guru dengan jumlah

tanggungan lebih dari 3 orang lebih tinggi dari pada yang memiliki jumlah tanggungan tidak ada, 1 orang, 2 orang, dan 3 orang dengan $p = 0.002$. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru berdasarkan status kepegawaian dan jumlah tanggungan.

Penelitian ini juga menguji perbedaan kepuasan kerja berdasarkan data demografis berdasarkan usia, jenis kelamin, rentang ketika mengajar, sekolah pendidikan, jabatan, lama bekerja, status kepegawaian, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Hasil uji beda diketahui bahwa usia, lama bekerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan terdapat perbedaan ketika mengukur kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru pada usia 21 tahun – 40 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan usia 41 tahun – 59 tahun dan usia 60 tahun, dengan $p = 0.028$. Menurut Harlock (1996, dalam Putri, 2019) bahwa usia 21 tahun – 40 tahun merupakan usia dewasa awal. Usia 21 tahun – 40 tahun usia produktif, yang dapat dengan mudah menyesuaikan perubahan yang terjadi. Kepuasan kerja pada guru dengan lama bekerja 1 tahun – 5 tahun lebih tinggi dengan kepuasan kerja pada guru dengan lama bekerja 6 tahun – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun, dengan $p = 0.013$. Hal ini sesuai dengan Tulus (1992; dalam Noli et al., 2021) bahwa semakin lama bekerja maka akan semakin menimbulkan kebosanan. Kondisi demikian yang dapat menurunkan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dengan status perkawinan pernah menikah lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja guru yang belum menikah dan menikah, dengan $p = 0.001$. Hal ini menunjukkan bahwa status perkawinan dapat mengukur kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja pada guru dengan jumlah tanggungan tidak ada lebih tinggi dibandingkan guru dengan jumlah tanggungan 1 orang, 2 orang, dan 3 orang, dengan $p = 0.011$. Hal ini menunjukkan bahwa usia, lama bekerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan dapat mengukur kepuasan kerja guru. Penelitian ini menemukan bahwa jumlah tanggungan sangat berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki tanggungan lebih dari 3 orang, akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pendapatan yang diperoleh dapat meningkat untuk memenuhi kebutuhannya dan sebaliknya, sehingga guru yang tidak memiliki tanggungan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan Robbins (2003; dalam Kamela, 2016) bahwa usia, lama bekerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan dapat berkaitan dengan kepuasan kerja. Robbins (2003; dalam Kamela, 2016) mengatakan bahwa karakteristik tersebut dapat berkaitan dengan faktor psikologis dan fisiologis yang dirasakan seseorang.

Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat beberapa hal yang dirasakan oleh guru dalam bekerja. Hal yang dirasakan oleh guru saat bekerja berkaitan dengan psikologis dan fisik. Hal yang paling dirasakan oleh guru adalah hal yang berkaitan psikologis dengan partisipan sebanyak 254 partisipan. Artinya bahwa psikologis guru berkaitan dengan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat beberapa hal yang mengganggu guru dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu rekan kerja, sarana dan prasarana, *reward*, motivasi, tugas, gaji, administrasi, dan lingkungan kerja. Faktor yang paling mengganggu guru dalam melaksanakan pekerjaannya adalah lingkungan kerja dengan partisipan sebanyak 133 partisipan. Guru merasa bahwa lingkungan kerja saat ini kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti permasalahan siswa, dan kelas yang berisik membuat guru kurang nyaman berlama-lama di kelas.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu keterbatasan wilayah, penyebaran data yang tidak merata di setiap sekolahnya, dan belum meneliti secara keseluruhan faktor lain yang dapat menentukan kepuasan kerja, seperti beban kerja, karakteristik individu, stress, dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh guru. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. Guru yang merasa terpenuhinya gaji yang diterima, kesempatan untuk berkembang, memiliki atasan yang mendukung, adanya tunjangan, mendapat apresiasi, kebijakan yang ditetapkan, rekan kerja yang baik, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, serta komunikasi yang baik di sekolah akan meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, membuat strategi pembelajaran yang kreatif, membuat rancangan pembelajaran, dapat memajemen kelas yang baik, dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Berdasarkan penggolongan norma disimpulkan bahwa 412 partisipan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang berada pada kategori rendah. Berdasarkan korelasi kepuasan kerja dengan kinerja, *reward* berpengaruh pada kinerja guru. Artinya, guru yang mendapatkan *reward* atas hasil pekerjaannya akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh guru. Berdasarkan pengujian hipotesis, kepuasan kerja berperan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang tidak terlalu besar yaitu sebesar 17.6%, sedangkan sisanya 82,4% diprediksi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji beda kinerja, status kepegawaian ASN dan jumlah tanggungan lebih dari 3 orang memiliki perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh guru. Hasil uji beda kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa usia 21 tahun – 40 tahun, lama bekerja 1 tahun – 5 tahun, status perkawinan pernah menikah, dan jumlah tanggungan tidak ada memiliki perbedaan kepuasan kerja yang didapatkan. Hasil uji *multiple response* menunjukkan bahwa guru paling banyak merasakan hal yang berkaitan dengan psikologis. Selain itu faktor yang paling mengganggu guru dalam melakukan pekerjaannya adalah lingkungan kerja.

Saran yang dapat diberikan peneliti kepada guru adalah guru dapat lebih aktif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya serta harus menyesuaikan perkembangan teknologi yang ada. Hal ini dilakukan karena dapat berpengaruh kepada kinerja guru. Selain itu, sesama guru diharapkan dapat saling menjaga hubungan interpersonal maupun intrapersonal agar dapat menciptakan kenyamanan sesama guru. Saran yang dapat diberikan peneliti kepada kepala sekolah adalah kepala sekolah dapat memperhatikan hubungan baik guru, staf administrasi, dan siswa. Kepala sekolah perlu memahami pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru. Hal ini agar Kepala Sekolah dapat membangun hubungan yang baik. Selain itu, Kepala Sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru. Penelitian ini menemukan bahwa *contingent reward* memiliki pengaruh yang signifikan, maka perlunya penghargaan secara intensif. Hal tersebut dilakukan agar guru merasa pekerjaannya dihargai oleh sekolah dan mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Peneliti juga menyarankan untuk komunikasi mengenai tugas-tugas dapat disampaikan dengan jelas, hal ini dilakukan agar komunikasi di sekolah dapat berjalan dengan baik. Saran yang dapat diberikan peneliti kepada peneliti selanjutnya adalah peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, peneliti selanjutnya juga dapat mengukur kinerja guru dengan dimensi-dimensi lain.

DAFTAR PUSTAKA

Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97-115. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1127427>

- Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2017). Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it. *Learning Policy Institute*. <https://eric.ed.gov/?id=ED606805>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. https://www.academia.edu/download/55796997/Comparison_Convenience_and_Purposive_Sampling-2016_4p.pdf
- Goe, L. (2007). The link between teacher quality and student outcomes: A research synthesis. *National comprehensive center for teacher quality*. <https://eric.ed.gov/?id=ED521219>
- Kia, A. D. (2019). Kajian pedagogis tentang tanggung jawab guru PAK secara profesional terhadap prestasi belajar peserta didik. *Jurnal Shanan*, 3(2), 77-94. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/shan/article/view/1580>
- Mutuami, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah). <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/9833>
- Pallant, J. (2016). SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS Program (6th ed.). London, UK: McGraw-Hill Education. [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2050871](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2050871)
- Reeves, P. M., Pun, W. H., & Chung, K. S. (2017). Influence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 67, 227-236. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X17310053>
- Santrock, J. W. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group. https://www.academia.edu/35692180/Guru_efektif_dalam_perspektif_psikologi_pendidikan
- Sieberer-Nagler, K. (2016). Effective classroom-management & positive teaching. *English Language Teaching*, 9(1), 163-172. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1087130>
- Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765-772. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1143895>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/viewFile/86/41>
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575-580. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1238272>