

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA GURU HONORER DAN PNS
TERHADAP KINERJA GURU DI SDN KECAMATAN TAPUNG HULU
KABUPATEN KAMPAR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Islam Riau*



Disusun Oleh:

MUTIARA
175210250

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

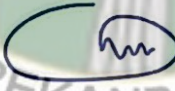
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mutiara
NPM : 175210250
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA GURU HONORER DAN PNS
TERHADAP KINERJA GURU DI SDN KECAMATAN TAPUNG HULU
KABUPATEN KAMPAR

Disahkan Oleh:

Pembimbing


Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Dekan


(Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC)







UNIVERSITAS ISLAM RIAU







FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUTIARA
Npm : 175210250
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Honorer Dan PNS Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar
Sponsor : Prof. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Co Sponsor : -
Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
		Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
1	24 Februari 2021	X		- Data karyawan - Latar belakang		
2	06 April 2021	X		- Acc pembimbing		
3	11 Juni 2021	X		- Ujian seminar proposal		
4	6 Juli 2021	X		- Bimbingan kuesioner		

5	13 Agustus 2021	X		- Acc kuesioner		
6	16 September 2021	X		- Karakteristik Responden - Uji validitas dan realibilitas - Analisis deskriptif - Pembahasan		
7	06 Oktober 2021	X		- Tujuan Penelitian - Kerangka pikiran: sumber ahli - Rekapitulasi		
8	08 November 2021	X		- Tujuan penelitian - Hypotesis - Kesimpulan - Saran		
9	20 Desember 2021	X		- Acc Seminar hasil		
10	20 Januari 2022	X		- Ujian seminar hasil dan Komperenship		

Pekanbaru, 29 Juni 2022

Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M. Si., Ak, CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 98/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Mutiara |
| 2. NPM | : 175210250 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Honorar dan PNS Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 76,25 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui
Dekan




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 98 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Mutiara
N P M : 175210250
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Perbedaan Kepuasan Kerja Guru Honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Terhadap Kinerja Guru Dalam Menerapkan Sistem PPJ (Pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh).
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Gilang Nugroho, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

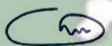
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


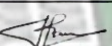
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Mutiara
NPM : 175210250
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Honorer dan PNS Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 75,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Mutiara
NPM : 175210250
Judul Proposal : Perbedaan Kepuasan Kerja Guru Honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Dengan Penerapan Sistem PJJ (Pelaksanaan Pembelajaran).
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 11 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 Juni 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1624/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 0000-00-00 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
N a m a : Mutiara
N P M : 175210250
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Perbedaan Kepuasan Kerja Guru Honorar dan PNS SDN 006 Desa Danau Lancang dengan Penerapan Sistem PPJ (Pelaksanaan Pembelajaran Jarak jauh)
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 23 Desember 2021
Dekan



Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **MUTIARA**
NPM : **175210250**
JUDUL SKRIPSI : **PERBEDAAN KEPUASAN KERJA GURU HONORER DAN PNS DI SDN KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENERAPKAN SISTEM PPJ (PELAKSANAAN PEMBELAJARAN JARAK JAUH)**
PEMBIMBING : **PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen


Abd Razak J. SE., M.Si

PERNYATAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 30 Juni 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan

Mutiara

Npm: 175210250

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji syukur selalu terucap kehadirat Allah SWT, atas berkat nikmat, anugrah dan hidayah yang selalu dilimpahkan kepada kita semua terutama kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Honorer Dan PNS Terhadap Kinerja Guru Di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar** ” dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu yang telah ditargetkan. Shalawat beserta salam senantiasa terucap kepada sang pahlawan hak dan perubah peradaban, Rasulullah Muhammad SAW, karena perjuangan beliau lah kita dapat menikmati hidup dalam dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan pengajuan teknologi pada saat ini.

Selanjutnya skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan, serta motivasi yang diberikan beberapa pihak, hingga mendorong penulis dalam mengerjakannya. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah menganugerahkan kepada saya sebagai penulis memiliki kemampuan untuk berpikir dan senantiasa memberikan kesehatan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
2. Kedua orang tua saya, bapak Abdul Razak dan ibu Almh Linustia yang tidak henti-hentinya memberikan doa, perlindungan, serta kasih sayang dan untuk keluarga saya yang memberi perhatian yang tak terhingga kepada penulis.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dr. Evasundari,SE.,MM.,CRBC.
4. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas

Islam Riau Abd Razak Jer. SE.,Msi.

5. Dosen Pembimbing ibu Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM yang telah membimbing dan memberi arahan kepada saya sebagai penulis dalam penyelesaian skripsi ini tepat waktu.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu kepada saya sebagai penulis.
7. Sahabat saya Dwi Sintya, S.E yang telah menjadi teman sejak awal kuliah hingga terselesaikannya skripsi ini serta pacar saya Enggar Sejati , S.E, Dan *besti* saya Nurul Hasanah, S,E Novita Ambarwati, S.E dan Sarani Simbolon, S.E yang juga selalu memberikan do'a, semangat dan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat saya harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang memerlukan.

Pekanbaru, Juni 2022

Penulis

Mutiara

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA GURU HONORER DAN PNS TERHADAP KINERJA GURU DI SDN KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR

MUTIARA
175210250

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru honorer dan PNS terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Tempat penelitian ini dilaksanakan di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yaitu SDN 006 Desa Danau Lancang, SDN 017 Bukit Kemuning, SDN 015 Sumber Sari, dan SDN 003 Suka Ramai. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang, pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil sehingga sampel penelitian sebanyak 94 orang guru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan datanya dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan; 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. 2) Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru secara konstan. 3) Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 56,1% terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF HONORER TEACHER AND PNS JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE AT SDN TAPUNG HULU DISTRICT, KAMPAR REGENCY

MUTIARA
175210250

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on honorary teachers and civil servants on teacher performance at SDN Tapung Hulu District, Kampar Regency. This research was conducted in SDN Tapung Hulu District, Kampar Regency, namely SDN 006 Danau Lancang Village, SDN 017 Bukit Kemuning, SDN 015 Sumber Sari, and SDN 003 Suka Ramai. The population in this study was 94 people, the sample was taken using a total sampling technique, namely all the population was sampled because the population was relatively small so the research sample was 94 teachers. This research method is quantitative with data collection techniques using questionnaires and the data is analyzed by simple linear regression analysis.

Based on the results of this study concluded; 1) Job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance at SDN Tapung Hulu District, Kampar Regency. 2) Job satisfaction will improve teacher performance constantly. 3) Job satisfaction contributes 56.1% to teacher performance at SDN Tapung Hulu District, Kampar Regency, while the remaining 43.9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Job Satisfaction and Performance

DAFTAR ISI

ABSTRAK	2
ABSTRACT	3
KATA PENGANTAR	4
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang Penelitian	2
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kepuasan Kerja Guru	9
2.1.1 Jenis-Jenis Guru	9
2.1.2 Tugas Guru	9
2.1.3 Perbedaan Guru Honorer dan Guru PNS	10
2.1.4 Definisi Kepuasan Kerja Guru	12
2.1.5 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	16
2.1.6 Teori Kepuasan	19
2.1.7 Dampak dari Kepuasan dan Ketidak Puasan Kerja	22
2.1.8 Komponen Kepuasan Kerja	24
2.1.9 Mengukur Tingkat Kepuasan Kerja Guru	24
2.2 Kinerja	31
2.2.1 Pengertian Kinerja	31
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	32
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Objek Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel Penelitian	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian	40
3.6.2 Statistik Deskriptif	41
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.7 Persamaan Regresi Linier Berganda	42
3.8 Uji Hipotesis	43
3.8.1 Uji secara Parsial (Uji t)	43
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	43
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	45
4.1 SDN 006 Desa Danau Lancang	45
4.1.1 Profil	45
4.1.2 Tugas, Visi dan Misi	45
4.2 SDN 017 Bukit Kemuning	47
4.2.1 Profil	47
4.2.2 Tugas, Visi dan Misi	47
4.3 SDN 015 Sumber Sari	49
4.3.1 Profil	49
4.3.2 Tugas, Visi dan Misi	50
4.4 SDN 003 Suka Ramai	52
4.4.1 Profil	52
4.4.1 Tugas, Visi dan Misi	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
5.1 Identitas Responden	55
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Sekolah	56
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57

5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	58
5.2	Analisis Data	58
5.2.1	Uji Validitas.....	58
5.2.2	Uji Reabilitas	61
5.3	Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	61
5.3.1	Kepuasan Kerja.....	62
5.3.2	Kinerja	85
5.4	Uji Asumsi Klasik	97
5.4.1	Uji Normalitas	97
5.5	Analisis Regresi Linier Sederhana	98
5.6	Uji Hipotesis.....	99
5.6.1	Uji t (Parsial)	99
5.6.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	100
5.7	Pembahasan	101
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN		103
6.1	Kesimpulan.....	103
6.2	Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA		105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Capaian Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar 1.1 Tahun 2018-2021	4
Tabel 1.2	Jumlah Guru di 4 SDN di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar Tahun 2022.....	6
Tabel 2.1	Perbedaan Guru PNS dan Honorer.....	11
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2	Skala Likert	41
Tabel 3.3	Skala Interval.....	42
Tabel 5.1	Karakteristik Responden di SDN Kecamatan Tapung Hulu	55
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Sekolah.....	56
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia	57
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan.....	58
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja.....	60
Tabel 5.8	Uji Reliabilitas Data Penelitian	61
Tabel 5.9	Saya Tetap Dapat Membuat Keputusan Untuk Diri Saya Walau Berprofesi Sebagai Guru	62
Tabel 5.10	Mengajar Memberikan Saya Kesempatan Untuk Berkembang Secara Profesional.....	63
Tabel 5.11	Saya Takut Kehilangan Pekerjaan Saya	63
Tabel 5.12	Mengajar Adalah Pekerjaan Yang Menarik	64
Tabel 5.13	Mengajar Memberikan Kesempatan Kepada Saya Untuk Mengembangkan Metode Baru	64
Tabel 5.14	Saya Memiliki Kesempatan Mendapatkan Promosi Jabatan.....	65
Tabel 5.15	Mengajar Memberikan Saya Kesempatan Untuk Maju	65

Tabel 5.16	Saya Masih Bersemangat Dalam Mengajar Hingga Saat Ini.....	66
Tabel 5.17	Rekapitulasi Indikator Pekerjaan Itu Sendiri.....	66
Tabel 5.18	Saya Selalu Bersabar Dalam Bekerja.....	67
Tabel 5.19	Saya Bertanggung Jawab Untuk Merencanakan Pelajaran Harian.....	67
Tabel 5.20	Saya Adalah Orang Yang Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaan	68
Tabel 5.21	Mengajar Mendorong Saya Untuk Kreatif	68
Tabel 5.22	Dari Kecil Saya Sudah Tertarik Untuk Menjadi Pengajar.....	69
Tabel 5.23	Pekerjaan Sebagai Seorang Guru Sangatlah Menyenangkan	69
Tabel 5.24	Saya Bertanggung Jawab Dengan Apa Yang Sudah Saya Lakukan	70
Tabel 5.25	Saya Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Murid-Murid Di Sekolah	70
Tabel 5.26	Rekapitulasi Indikator Beban Kerja	71
Tabel 5.27	Banyak Yang Mengatakan Saya Merupakan Guru Yang Baik	71
Tabel 5.28	Saya Mendapatkan Pergaulan Yang Baik Dari Kolega-Kolega Yang Ada.	72
Tabel 5.29	Saya Merasa Nyaman Mengerjakan Pekerjaan Secara Tim.....	72
Tabel 5.30	Kolega-Kolega Saya Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	73
Tabel 5.31	Hubungan Saya Dengan Atasan Sangat Harmonis.....	73
Tabel 5.32	Saya Menyukai Cara Teman- Teman Saya Bekerja.....	74
Tabel 5.33	Pekerjaan Tim Saya Mampu Selesai Tepat Waktu	74
Tabel 5.34	Saya Menyukai Rekan-Rekan Kerja Saya.....	75
Tabel 5.35	Rekapitulasi Indikator Hubungan Sosial	75
Tabel 5.36	Atasan Menawarkan Saran-Saran Untuk Memperbaiki Kualitas Mengajar Saya	76
Tabel 5.37	Atasan Saya Memberikan Pendampingan Ketika Saya Membutuhkannya..	76
Tabel 5.38	Atasan Saya Meberikan Back Up Kepada Saya Disaat Saya Membutuhkan	77
Tabel 5.39	Atasan Saya Memperlakukan Setiap Bawahan Dengan Pantas Dan Baik ...	77
Tabel 5.40	Atasan Saya Memberikan Pendampingan Untuk Perbaikan Pengajaran	78
Tabel 5.41	Atasan saya mau mendengarkan saran dari bawahan.....	78

Tabel 5.42	Saya Banyak Mendapatkan Instruksi Yang Berguna Dari Atasan	79
Tabel 5.43	Atasan Menyediakan Peralatan Dan Bahan Pengajaran Untuk Menunjang Pengajaran Yang Baik	79
Tabel 5.44	Rekapitulasi Indikator Supervisi	79
Tabel 5.45	Gaji Seorang Guru Tergantung Dari Status Dan Golongan	80
Tabel 5.46	Saya Mendapatkan Kompensasi Yang Bagus Untuk Keberhasilan Pengajaran	81
Tabel 5.47	Saya Pernah Merasakan Jaminan Dalam Pekerjaan Saya	81
Tabel 5.48	Saya Digaji Dengan Baik Sesuai Proposi Kemampuan Saya.....	82
Tabel 5.49	Pemasukan Guru Cukup Untuk Hidup	82
Tabel 5.50	Saya Menerima Kompensasi Yang Sangat Baik	83
Tabel 5.51	Pendapatan Guru Lebih Dari Apa Yang Selayaknya Saya Dapatkan	83
Tabel 5.52	Mengajar Memberikan Saya Keamanan Dalam Hal Keuangan	84
Tabel 5.53	Rekapitulasi Indikator Kompensasi.....	84
Tabel 5.54	Saya mampu menguasai karakteristik siswa	85
Tabel 5.55	Saya Mampu Menguasai Teori Belajar Dan Prinsip Pembelajaran Yang Efektif.....	86
Tabel 5.56	Saya Bisa Mengembangkan Kurikulum 2013 Dan Edisi Revisinya	86
Tabel 5.57	Saya Dapat Melakukan Pembelajaran Yang Mendidik.....	87
Tabel 5.58	Saya Dapat Mengembangkan Potensi Siswa Yang Saya Ajarkan.....	87
Tabel 5.59	Rekapitulasi Indikator Kompetensi Pedagogik	88
Tabel 5.60	Seorang Guru Harus Memiliki Kepribadian Yang Supel, Sabar, Disiplin, Dan Jujur	88
Tabel 5.61	Menjadi Guru Harus Mampu Menjadi Teladan Bagi Para Siswa	89
Tabel 5.62	Saya Mampu Mendidik Siswa Agar Dapat Memiliki Sikap Yang Baik	89
Tabel 5.63	Saya Tidak Akan Memarahi Dan Menghukum Siswa Ketika Mereka Bersalah	90
Tabel 5.64	Saya Merasa Menjadi Guru Harus Memiliki Karakteristik Yang Baik Dan Profesional.....	90

Tabel 5.65	Rekapitulasi Indikator Kompetensi Personal	91
Tabel 5.66	Saya Mampu Menguasai Materi Pelajaran.....	91
Tabel 5.67	Saya Dapat Menguasai Dan Mengembangkan Standar Kompetensi Dan Kompetensi Dasar	92
Tabel 5.68	Saya Mampu Mengembangkan Materi Pembelajaran Yang Kreatif.....	92
Tabel 5.69	Saya Mampu Bertindak Reflektif Kepada Siswa	93
Tabel 5.70	Seorang Guru Harus Dapat Mengerti Maksud Dan Tujuan Dari Materi Pembelajaran Yang Diajarkan.....	93
Tabel 5.71	Rekapitulasi Indikator Kompetensi Profesional	94
Tabel 5.72	Saya Mampu Bersosialisasi Dengan Baik.....	94
Tabel 5.73	Saya Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Secara Lisan Dan Tulisan	95
Tabel 5.74	Saya Mampu Beradaptasi Dengan Baik.....	95
Tabel 5.75	Saya Mampu Berkomunikasi Dengan Efektif, Menggunakan Bahasa Yang Santun Dan Empatik.....	96
Tabel 5.76	Saya Harus Bersikap Objektif Kepada Siswa Dan Tidak Melakukan Tindakan Diskriminasi	96
Tabel 5.77	Rekapitulasi Indikator Kompetensi Sosial	97
Tabel 5.78	Uji Normalitas	98
Tabel 5.79	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	98
Tabel 5.80	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	99
Tabel 5.81	Hasil Uji Koefisien Determinasi	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 36



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 2 : Identitas Responden.....	113
Lampiran 3 : Tabulasi Data.....	114
Lampiran 4 : Frekuensi	120
Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas.....	132
Lampiran 6 : Uji Normalitas.....	134
Lampiran 7 : Uji Regresi Linier Sederhana	134
Lampiran 8 : T Tabel.....	137



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu peranan penting dalam kehidupan seseorang. Dengan pendidikan manusia diharapkan mampu meningkat kan kecerdasan, keterampilan, mengembang kan potensi diri, dan dapat membentuk pribadi yang bertanggung jawab, cerdas, dan kreatif. Menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiap kan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Melalui pendidikan akan membentuk seseorang yang mempunyai kemampuan akademik dan professional sesuai dengan tujuan pendidikan nasional Indonesia.

Secara umum pendidikan bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang dapat memanfaatkan ilmu dan keahliannya dimasa depan, sedangkan secara khusus yang diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 menyebutkan : “pendidikan nasional berfungsi mengembang kan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan nya potensi peserta didik agar dapat menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pencapaian tujuan tersebut dapat melalui dalam pendidikan formal, non formal, dan informal. Pendidikan formal merupakan salah satu pendidikan yang sangat

berperan dalam mewujudkan pendidikan nasional. Dengan demikian tujuan pendidikan nasional mengisyaratkan siswa yang menempuh ilmu diupayakan melalui jalur pendidikan formal yaitu di sekolah.

Keberhasilan tujuan dan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan, sehingga sangat diperlukan adanya sistem pendidikan yang berkualitas terutama dilihat dari kinerja dan kompetensi guru. Sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor pendukung suksesnya pencapaian tujuan organisasi, karena dia sebagai inisiator, pelaku proses, serta yang menciptakan budaya organisasi. Dalam sistem pendidikan nasional, guru merupakan faktor kunci penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, diperlukan SDM handal yakni guru profesional yang didukung oleh sejumlah faktor yang melandasinya, seperti kebijakan, kelengkapan sarana prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, lingkungan masyarakat, lingkungan dunia usaha dan industri, serta faktor-faktor lainnya. Dari sekian banyak faktor pendukung yang ada, manusialah yang paling dominan peranannya, karena sebegus apapun kelengkapan yang dimiliki, tanpa digerakkan oleh manusia yang bertanggungjawab tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, keberadaan guru dengan kinerja tinggi menjadi penting.

Guru memegang peranan penting dan merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan perkembangan dan tuntutan kebutuhan masyarakat. Guru sebagai tenaga

pendidik di sekolah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tidak akan terlepas dari penyiapan bahan-bahan pelajaran, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran, menyiapkan metode dan media pembelajaran dan juga melakukan tahapan evaluasi yang akan memberikan penilaian berhasil atau tidaknya suatu proses pembelajaran. Penilaian dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau tidak, apakah materi yang diajarkan sudah dikuasai atau belum oleh siswa, dan apakah metode yang digunakan sudah cukup tepat. Penilaian perlu dilakukan, karena melalui penilaian guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran, serta ketepatan metode mengajar.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar yang berjumlah empat sekolah. Berikut data penilaian kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar pada tahun 2018-2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Capaian Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar 1.1 Tahun 2018-2021

Tahun	Kinerja Guru	Standar Nilai	Capaian	Presentase (%)
2018	Pedagogik, kepribadian, sosial, professional	56	42	75,0
2019	Pedagogik, kepribadian, sosial, professional	56	45	80,4
2020	Pedagogik, kepribadian, sosial, professional	56	43	76,8
2021	Pedagogik, kepribadian, sosial, professional	56	41	73,2

Sumber : Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata penilaian kinerja Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, masih dibawah standar nilai target dan menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun, yang bermakna bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen dimana komponen tersebut tidak berdiri sendiri tetapi saling bekerja sama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun komponen sekolah terdiri dari kurikulum, tenaga pendidikan, siswa, keuangan, sarana dan prasarana pendidikan, hubungan sekolah dengan masyarakat dan layanan khusus, dalam hal ini guru merupakan komponen utama dalam pencapaian tujuan tersebut. Sehingga kinerja guru sangat dituntut dalam menghadirkan pembelajara yang baik bagi siswa. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasa kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru.

Dalam penelitian ini mengambil empat Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Guru di 4 SDN di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar Tahun 2022

No	Sekolah	Guru		Jumlah
		Tetap (PNS)	Tidak Tetap (Honoror)	
1	SDN 006 Desa Danau Lancang	6	24	30
2	SDN 017 Bukit Kemuning	18	13	31
3	SDN 015 Sumber Sari	12	13	25
4	SDN 003 Suka Ramai	4	14	18
Jumlah		40	54	94

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa dari empat Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, jumlah guru honoror lebih banyak dari pada pegawai negeri sipil.

Hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa perwakilan guru honoror dan guru PNS. Ditemukan fenomena bahwa rata-rata setiap guru memiliki kesulitan selama melaksanakan kegiatan pembelajaran, adapun salah satu kendala yang paling menonjol yaitu mengenai keterbatasan sarana dan prasarana dimana rata-rata guru tidak memiliki perangkat pembelajaran seperti laptop, meskipun guru masing-masing memiliki *smartphone* namun tetap saja pembelajaran tersebut memiliki keterbatasan-keterbatasan, dan juga masih banyaknya guru yang kurang mengetahui teknologi, terutama mereka yang sudah berumur.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Honoror dan PNS Terhadap Kinerja Guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja guru honoror

dan PNS terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru honorer dan PNS terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

a. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan bagi pihak sekolah untuk mengambil keputusan startegis dalam hal peningkatan kinerja guru serta kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dan diharapkan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan dapat lebih dikembangkan kembali.

c. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai kepuasan kerja dan kinerja, dalam arti yang sebenarnya serta dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam masing-masing bab, diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan konsep-konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian dahulu yang relevan dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis data penelitian, interpretasi, dan disertai pembahasan hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab penutup, di bagian ini disarankan kesimpulan hasil penelitian disertai rekomendasi dalam bentuk saran-saran yang relevan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kepuasan Kerja Guru

2.1.1 Jenis-Jenis Guru

Guru menurut Darmaningtyas (2004) dilihat dari statusnya terdapat beberapa jenis, antara lain:

- 1) Guru pegawai negeri sipil yang bertugas di sekolah negeri (selanjutnya disebut dengan guru negeri)
- 2) Guru negeri di sekolah swasta (guru DPK)
- 3) Guru tetap di sekolah swasta (GTY)
- 4) Guru honorer di sekolah swasta (GTT)
- 5) Guru honorer di sekolah negeri (GTT)
- 6) Guru bakti (yang mengajar hanya mengganti guru yang cuti dan terjadi di sekolah-sekolah negeri).

2.1.2 Tugas Guru

Baik guru PNS maupun honorer, secara umum memiliki tugas yang sama. Berikut beberapa tugas guru menurut Nuryani (2000):

- 1) Merumuskan tujuan pembelajaran khusus (TPK)
- 2) Merumuskan alat evaluasi yang relevan dengan tujuan tersebut
- 3) Memilih materi ajar untuk menunjang TPK serta alat evaluasi
- 4) Memilih pengalaman belajar yang akan diberikan ke siswa
- 5) Melaksanakan proses belajar dan mengajar
- 6) Melakukan evaluasi hasil belajar siswa
- 7) Memakai alat evaluasi yang telah disiapkan

- 8) Memakai umpan balik
- 9) Menyiapkan berbagai hal untuk keperluan mengajar

2.1.3 Perbedaan Guru Honorer dan Guru PNS

Dalam Surat Edaran (SE) Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/ 1989 yang dikutip dari Suparlan (2005) dinyatakan lebih spesifik bahwa “Guru ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (termasuk hak yang melekat dalam jabatan)”. Dalam SE tersebut dijelaskan bahwa seorang guru memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak yang melekat di dalamnya untuk melaksanakan pendidikan di sekolah. Guru yang sudah secara sah mendapat pengakuan dari pemerintah berupa Surat Keputusan untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Guru sebagai pegawai negeri sipil dibiayai dan mendapat anggaran resmi dari APBN dan APBD mencakup semua tunjangan yang didapatkannya berdasarkan golongan dan masa jabatan tertentu karena jenjang jabatannya memiliki suatu keteraturan.

Sedangkan guru honorer atau guru tidak tetap (GTT) adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta (Suyanto dan Abbas, 2004). Jadi guru tidak tetap diangkat atas kewenangan pihak sekolah karena kurangnya tenaga pendidik. Lebih lanjut dijelaskan bahwa tugas guru honorer tidak jauh berbeda dengan guru berstatus lain yaitu melaksanakan pembelajaran dan menyusun administrasi. honorer merupakan tenaga pendidik yang diangkat oleh pihak sekolah untuk guru yang:

- 1) Diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan disetujui kepala sekolah.

- 2) Kewenangan bertumpu kepada kepala sekolah, baik pengangkatan juga pemberhentian.
- 3) Menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- 4) Tunjangan fungsional adalah “jasa baik” Pemda, walaupun legal, akan tetapi tidak masuk dalam kategori dari “pembiayaan APBD”, dengan demikian guru honorer adalah guru yang tidak masuk anggaran APBN dan APBD.

Tabel 2. 1 Perbedaan Guru PNS dan Honorer

No	Aspek	Guru PNS	Guru Honorer
1	Anggaran penghargaan dan jasa	Mendapat anggaran resmi dari APBN mencakup semua tunjangan yang didapatkannya berdasarkan golongan dan masa jabatan tertentu.	Dibiayai berdasarkan anggaran pihak sekolah berdasarkan persetujuan pihak sekolah.
2	Pengangkatan	Diselenggarakan oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan guru.	Diselenggarakan oleh pihak sekolah berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik sekolah.
3	Masa jabatan	Diatur dalam masa jabatan tertentu dan diberhentikan berdasarkan kriteria dalam undang-undang.	Berdasarkan kewenangan pihak sekolah.
4	Tugas	Telah diatur dalam UU	Berdasarkan kebutuhan sekolah
5	Tingkatan profesional	Termasuk dalam <i>executive teacher, profesinal teacher, provossional teacher.</i>	Termasuk dalam <i>cadet teacher</i> dan <i>special teacher.</i>
6	Struktur kepegawaian	Jenjang dan jabatan diatur dengan jelas	Tidak ada keteraturan jenjang dan jabatan.
7	Pemberian gaji/ kompensasi	Digaji dengan anggaran pemerintah sesuai dengan jabatannya.	Menerima gaji dari sekolah yang besarnya bervariasi tergantung kondisi lembaga.
8	Kompetensi yang wajib dimiliki	Pedagogik, kepribadian, sosial, profesional yang diatur dalam UU Guru dan Dosen tahun 2005	Tidak ada tuntutan dalam penguasaan secara tertulis

Sumber: Hanifah, 2012

2.1.4 Definisi Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan (*satisfaction*) merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Kepuasan (*satisfaction*) diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang yang puas akan menunjukkan sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap ini dalam dunia perusahaan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012).

Kepuasan kerja seseorang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan. Orang bekerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Kaitannya dengan kepuasan kerja guru sangat erat dengan unjuk kerja guru itu sendiri. Menurut Imron (2010) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru maka semakin rendah pula unjuk kerjanya. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya.

Menurut Locke (Munandar, 2010), kepuasan kerja adalah *the appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one's basic needs*. Locke (Wijono, 2011) mengatakan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu

sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Kemudian Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Howl dan Dipboye (Waluyo, 2010) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak suka terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Rambo (Haryono, 2001) mengemukakan kepuasan kerja merupakan reaksi efektif individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang juga meliputi sikap dan penilaian terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Kinicky dan Robert (Andini, 2006) adalah kecenderungan emosi terhadap pekerjaan. Kecenderungan emosi ini dikemukakan Newstorm sebagai emosi suka atau tidak suka terhadap pekerjaan. Robbins dan Timothy (Andini, 2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Pendapat ini sejalan dengan McShane dan Glinow (Andini, 2006) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil penilaian seseorang terhadap pekerjaan. Meskipun demikian menurut McShane dan Glinow penilaian tersebut juga diberikan kepada konteks pekerjaan sesuai dengan persepsinya terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosi di dalamnya. Menurut McShane dan Glinow, seseorang tetap dapat menyukai teman kerjanya meskipun kurang puas pekerjaannya.

Kepuasan kerja sebagai sikap terhadap pekerjaan dikemukakan oleh reenberg dan Baron (2010), sedangkan Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2011) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pegawai tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang pekerjaan". Kemudian Menurut Gibson (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat outcome instrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya (Andini, 2006).

Tiffin (Suprihanto, 2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama pimpinan dengankaryawan. Kemudian Blue (Suprihanto 2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Beberapa pendekatan ditemukan dari hasil eksplorasi teori kepuasan kerja. Pendekatan pertama berorientasi individu, menekankan pengkondisian lingkungan, dan pemberian reward untuk membangun kinerja personal di dalam organisasi. Pendekatan kedua menekankan pentingnya hubungan antar pribadi dan supervisi di dalam organisasi. Sejalan dengan ini maka organisasi membangun sistem pemberian reward untuk mempengaruhi kepuasan dalam kelompok kerja. Pendekatan yang ketiga berorientasi pada pekerjaan dan pertumbuhan individu di dalam pekerjaan. Variasi tugas dan otonomi serta peluang untuk mengembangkan

diri digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendekatan-pendekatan ini diidentifikasi berbagai teori kepuasan kerja. Beberapa di antaranya adalah teori pemenuhan kebutuhan (need fulfilment), teori kesesuaian harapan (*discrepancy*), teori kesesuaian nilai kerja (value attainment), teori keseimbangan (equity), teori disposisi pribadi (dispositional/genetic).

Menurut Tiffin (Waluyo, 2009), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama, antar pemimpin dan sesama rekan kerja. Munandar (2008), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki dan berlaku pada dirinya. Semakin besar aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya.

Waluyo (2009), kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- 1) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- 2) Segi sosial psikologi yang meliputi: kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, serta berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan rekan kerja atau karyawan dengan atasannya.

Dari beberapa pengertian kepuasan di atas, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang pada diri seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan baik di

dalam maupun di luar pelaksanaan pekerjaannya. Ini merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya.

2.1.5 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang kompleks dan sulit untuk diukur objektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan.

Menurut Tyson dan Jackson (2003) Kepuasan kerja disatu sisi secara seimbang dapat dikaitkandengan kesukaan, atau sebaliknya, untuk pekerjaan, tanda-tandanya dapat berupa kecelakaan kerja, kegembiraan, keterlambatan, ketidakhadiran kerja, turnover. Kinicky dan Robert (Andini, 2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh terpenuhinyakebutuhan (need fulfilment), perbedaan antara hasil yang diharapkan dengan perolehannya dari tempat kerja, nilai pekerjaan terhadap individu, keseimbangan penghargaan dan faktor genetik. Newstorm (2007) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh penghasilan yang diterima individu, supervisi, profil pekerjaan (task performance), sejawat, dan kondisi pekerjaan. Selanjutnya menurut Newstorm (Andini, 2006) bahwa pekerjaan adalah salah satu bagian dari kehidupan individu. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah satu bagian dari kepuasan dalam kehidupan individu.

Mathis dan Jackson (Andini, 2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan

puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Sedangkan Robbins (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik (As'ad, 2003).`

Kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern serta peralatan yang memadai. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

Efendi (2002), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif berbagai faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi juga terkait dengan pekerjaan itu sendiri, atau dengan

faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli & Brown (1950) dalam As'ad (2013), lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu kedudukan (posisi), pangkat (golongan), umur, jaminan finansial dan jaminan sosial, mutu pengawasan. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1) Kedudukan/posisi

Secara umum terdapat anggapan atau pendapat bahwa individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas daripada individu yang bekerja pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat/golongan

Dalam hal ini pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika terdapat kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat/golongan dan kebanggaan terhadap kedudukan baru tersebut akan merubah perilaku dan perasaan.

3) Umur/usia

Umur dinyatakan memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4) Jaminan finansial dan jaminan social

Masalah financial dan jaminan social secara umum berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5) Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan sangat penting dalam arti menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut, atau kata lainnya rasa memiliki (*sense of belonging*). Perilaku dari atasan merupakan penentu utama kepuasan. Studi-studi umumnya menemukan bahwa kepuasan kerja ditingkatkan bila penyelia atau atasan mampu memahami karyawannya, memberikan pujian terhadap karyawan ataskinerja yang baik, mendengarkan pendapat para karyawan, dan menunjukkan minat pribadi mereka.

2.1.6 Teori Kepuasan

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Ada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila

kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka etos kerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat (Cherington, 2016).

1) *Need Hierarchy Theory*

Menurut Abraham Maslow (dalam Triton, 2009) menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materiil maupun nonmateriil. Teori Hirarki kebutuhan ini menggunakan dasar bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan berjenjang. Artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima, dan yang menjadi dasar teori hierarki kebutuhan adalah bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang selalu menginginkan lebih banyak (As'ad, 2013). Keinginan itu terus menerus dan akan berhenti hingga akhir hayatnya. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

2) *Discrepancy Theory*

Dalam As'ad (2013), teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy antara should be (expectation, needs, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terdapat *discrepancy*, akan tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan dari Wanous dan Lawler yang dikutip pada Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2013), menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

3) *Goal Theory*

Dikatakan oleh Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2013) bahwa “*another motivation theory that explains employee behavior in terms of conscious mental processes is goal theory*” teori motivasi yang lain yang menjelaskan perilaku karyawan dalam kaitan dengan *conscious* (proses mental) adalah teori gol. Teori tersebut dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin. Locke berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk memenuhi capaian suatu tujuan.

4) *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams dikutip dari Locke (As'ad, 2013). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atau suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain. Teori keadilan memandang bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Dalam teori keadilan, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya serta obyektif. Menurut teori keadilan, semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat jika prinsip ini diterapkan dengan baik.

2.1.7 Dampak dari Kepuasan dan Ketidak Puasan Kerja

Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1) Dampak terhadap produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran (*absenteisme*) dan keluar (*turnover*).

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Dari penelitian ditemukan bahwa tidak adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Steers dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap ketidakhadiran, mereka

melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Model meninggalkan pekerjaan dari Mobley, Horner, dan Hollingworth, mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan kerja diungkapkan ke dalam berbagai macam cara selain meninggalkan pekerjaan, yaitu karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab, dan lain-lain.

Munandar (2010), terdapat empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan. Pertama: Keluar, ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk dengan mencari pekerjaan yang lainnya. Kedua: menyuarakan yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya. yang ketiga yaitu mengabaikan, artinya ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berurang, kesalahan yang dibuat semakin banyak. Keempat adalah kesetiaan, yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

3) Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, namun hubungan kausal keduanya masih belum jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat mempengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

2.1.8 Komponen Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) memiliki 3 komponen, yaitu: (Munandar, 2010)

1) *Value*

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja, menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

2) *Importance of Value*

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut. Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

3) *Perception*

Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.

2.1.9 Mengukur Tingkat Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru itu beda-beda, oleh karena itu tidak ada cara yang mutlak bisa untuk mengukurnya, sebagai mana yang dijelaskan oleh Hasibuan

(2003) bahwa “tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya”. Walaupun memang kepuasan kerja seseorang guru tidak sama, tetapi untuk mempermudah mengukur kepuasan kerja guru itu terlebih dahulu akan dikemukakan teori yang relevan dengan kepuasan kerja, salah satunya teori hirarki kebutuhan Maslow. Teori hirarki kebutuhan itu dikemukakan Maslow (Usman, 2012). Maslow memisahkan bahwa hirarki kebutuhan ada lima macam, mulai dari tingkat pertama yang paling mendasar yaitu tingkat kebutuhan fisiologikal yang menyangkut rasa lapar, haus, perlindungan. tingkat kedua yaitu keselamatan tingkatan ketiga adalah kebutuhan berkelompok. keempat kebutuhan penghargaan dan kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri.

a. Kebutuhan fisiologis

Dari beberapa kebutuhan yang dikatakan Maslow maka ini adalah kebutuhan yang sangat mendasar sebelum kebutuhan lainnya, bisa untuk bertahan hidup adalah dasar untuk bisa berkembang pada hari-hari selanjutnya juga dengan kebutuhan ini bisa membuat kehidupan seseorang itu menjadi baik dan akan bisa memaksimalkan tugas pekerjaan yang di embannya, bisa dibayangkan kalau kebutuhan ini tidak tercukupi maka akan terganggu semuanya baik pikiran maupun kesehatan badan, oleh karena itu kebutuhan ini sangat penting bagi kehidupan seseorang, misal tercukupinya sandang pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan berhubungan sex.

b. Kebutuhan keselamatan

Setelah kebutuhan yang mendasar terpenuhi maka kebutuhan yang lain akan datang lagi yaitu kebutuhan keselamatan, baik keselamatan masalah ekonomi di masa mendatang maupun keselamatan diri dan barang-barang lainnya dari

gangguan orang lain seperti pencuri, perusak dan hal-hal yang mengganggu ketentraman lainnya, secara umum kebutuhan itu adalah kebutuhan menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memasang pagar rumah, teralis rumah, memasang jendela.

c. Kebutuhan sosial

Manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki banyak kebutuhan antar sesama, manusia butuh teman untuk bekerja sama dalam segala hal baik bersama dalam memutuskan masalah yang di hadapi maupun bekerja sama dalam pekerjaan, intinya adalah manusia butuh bersosialisasi, membantu orang lain dan keluarga untuk melangsungkan hidup di masa depan.

d. Kebutuhan penghargaan

Tidak dapat dipungkiri bahwa penghargaan itu sangat penting bagi setiap individu, baik atasan dalam hirarki organisasi maupun bawahan yang semua ingin merasa di hagai dan di hormati, kepala sekolah ingin dihargai dengan pangkat kepala sekolah dan juga guru yang sebagai pengajar yang juga ingin mendapat penghargaan dari semua pihak.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Setelah kebutuhan semua tercukupi maka timbul perasaan bahwa sesuatu yang kita miliki bukan hanya sekedar fungsi akan tetapi gengsi, dia berusaha lebih optimal untuk berkreaitif, ingin mencapai tarap hidup yang lebih dari sekedar cukup.

2.1.10 Indikator Kepuasan Kerja Guru

Terdapat beberapa cara pengukuran kepuasan kerja dan sangat bervariasi, baik dari segi analisis statistik maupun proses pengumpulan datanya. Pada penelitian ini mencoba membahas pengukuran kepuasan kerja diukur berdasarkan

Job Descriptive Index (JDI). *Job descriptive index* adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendall, dan Hulin. Dengan instrumen ini dapat diketahuisecara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Adapun dimensi kepuasan kerja terbagi menjadi indikator dimensi, yaitu: (As'ad, 2013)

1) Pekerjaan itu sendiri

Dari studi-studi tentang karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerjaan (*five core job dimensions*) yang terdiri dari ragam ketrampilan, identitas pekerjaan, keberartian pekerjaan, otonomi dan umpan balik. Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup sejumlah aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Adapun kaitan dari masing-masingdimensi tersebut dengan kepuasan kerja dijelaskan bahwa dengan semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, seseorang akan merasa pekerjaannya makin berarti, karena pekerjaan yang sama sederhana dan berulang menyebabkan karyawan menjadi bosan.

2) Supervisi (pengawasan kerja)

Supervisi adalah suatu usaha untuk memimpin dengan mengarahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik, serta memberikan hasil yang maksimum. Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. supervisi yang buruk akan berakibat absensi dan tunrover (As'ad, 2013).

3) Upah/gaji

Merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan kepuasan kerja. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diterimanya (As'ad, 2013).

4) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju didalam organisasi disebut dengan promosi atau kenaikan jabatan. Pada umumnya, seseorang yang dipromosikan adalah yang dianggap baik prestasinya. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya.

5) Rekan kerja

Bagi kebanyakan pekerja, kerja juga membutuhkan 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 karyawanditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Pada dasarnya seorang karyawan menginginkan adanya perhatiandari atasan maupun dari rekan kerjanya serta lingkungan kerja yang mendukungnya.

Luthans (2006) mengatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi, diantaranya berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan (guru) terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi (sekolah). Karyawan (guru) melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan (sekolah).

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi (sekolah). Promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hierarki kesuksesan dalam perusahaan (sekolah).

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah berpusat pada karyawan (guru), diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan

ketertarikan personal dan peduli pada karyawan (guru). Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka

e. Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian antar budaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan menjadi kurang puas dari pada jika menjadi bagian dari tim.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang menyangkut dengan suasana tempat kerja. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

Menurut Robbins & Judge (2009). Kepuasan kerja terdiri dari indikator:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan kepuasan tersendiri, walaupun mungkin gajinya sedikit akan tetapi pekerjaan itu menurut dia bagus maka dia akan merasa puas

b. Bayaran

Bayaran merupakan salah satu yang paling dipikirkan dalam pekerjaan karena bayaran menyangkut dengan kebutuhan seseorang dalam sehari-hari

c. Kenaikan jabatan

Kenaikan jabatan merupakan harapan seseorang didalam organisasi, sehingga semakin lama dia bekerja maka semakin tinggi hirarkinya dalam pekerjaanya

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu faktor kepuasan dalam bekerja. Seorang pengawas harus bisa berinteraksi dengan baik kepada karyawan

e. Rekan kerja

Rekan kerja antara sesamamembuat orang merasa lebih baik dilingkungan pekerjaan, sehingga kalau komunikasinya baik maka tujuan mereka akan tercapai.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Tenaga pengajar atau guru merupakan profesi yang berarti jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Dengan demikian perihal tenaga pengajar atau guru dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tanggung jawabnya sebagai orang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental spritual maupun fisik biologis (Yamin, 2010). Menurut Hermawati (2012) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama.

Jadi kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang guru buat, untuk memberi hasil atau tujuan (Yamin, 2010).

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dale Timple dalam Mangkunegara (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Menurut Handoko (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Seseorang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya yaitu :

a. Motivasi

Hubungannya dengan kinerja organisasi, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

c. Stres

Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

d. Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan.

e. Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

f. Desain Pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan untuk konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan dijabarkan mengenai hasil penelitian terdahulu untuk mengetahui relevansi daripada hasil penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Panggalo, dkk (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari.	Kepuasan Kerja dan Kinerja	Dari analisis juga didapat tingkat signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). artinya Kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru(Y). nilai koefisien determinasi sebesar 0.215. artinya persentase ukuran kemampuan variabel X menjelaskan Y adalah 21,5%. Sisanya 78,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.
2	Febriyana (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapepe Chakra.	Kepuasan Kerja dan Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 72,78%, dan PT. Kabepe Chakra memiliki kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 70,62%. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain.
3	Adha, dkk (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja dan Kinerja	Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Kepuasan

No	Nama Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang.		Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Untuk melihat hasil penelitian dengan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver 22, maka didapat Nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai t hitung 3,920 > t tabel 1,997 artinya H0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
4	Londok, dkk (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado.	Kepuasan Kerja dan Kinerja	Dari hasil pengujian diketahui bahwa hasil regresi linier sederhana adalah 16,607. koefisien arah regresi sebesar 0,590 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y adalah 0,590. koefisien arah regresi adalah positif. dan mendapatkan nilai signifikan (p-value) sebesar 0,004. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Diagram Global Mandiri Manado.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Penggalo, dkk (2021)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek penelitian dimana kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan perumusan masalah, penulis mengemukakan hipotesis nya yaitu: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja guru honorer dan PNS terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah guru PNS dan Honorer di 4 SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yaitu SDN 006 Desa Danau Lancang, SDN 017 Bukit Kemuning, SDN 015 Sumber Sari, dan SDN 003 Suka Ramai.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan (Locke, 1969).	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Memiliki kebebasan untuk membuat keputusan b. Bersemangat dalam bekerja c. Keuntungan menjadi seorang pengajar	Likert
	2. Beban kerja	a. Melatih kebesaran hati b. Melatih tanggung jawab c. Melatih afeksi dengan siswa d. Melatih kreativitas	Likert
	3. Hubungan sosial	a. Menjalinkan kersama yang baik b. Memiliki hubungan yang baik c. Disukai rekan kerja	Likert
	4. Supervisi (pengawasan kerja)	a. Memperbaiki kualitas kerja b. Mendapatkan pendampingan c. Mendapatkan kredibilitas	Likert
	5. Kompensasi	a. Gaji b. Insentif c. Bonus d. Tunjangan	Likert
Kinerja Guru	1. Kompetensi	a. Menguasai karakteristik	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Berdasarkan UU No 14 Tahun 2005 tentang kualifikasi yang wajib dimiliki guru dan dosen serta Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang standar kompetensi guru.	pedagogik	siswa b. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran b. Mampu mengembangkan kurikulum c. Mampu menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik d. Mampu mengembangkan potensi peserta didik	
	2. Kompetensi Personal	a. Memiliki karakter yang supel, sabar, disiplin, dan jujur b. Mampu menjadi suri tauladan bagi siswa c. Mampu mendidik siswa memiliki sikap yang baik	Likert
	3. Kompetensi Profesional	a. Menguasai materi pelajaran b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar c. Mampu mengembangkan materi pembelajaran yang kreatif d. Mampu bertindak reflektif kepada siswa	
	4. Kompetensi Sosial	a. Mampu bersikap dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar b. Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dan tulisan c. Mampu beradaptasi dengan baik	Likert

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

Data dalam penelitian ini bersumber dari angket atau kuesioner.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013; 80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di 4 SDN yang ada di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang berjumlah 94 orang guru.

Menurut Sugiyono (2013:125) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selanjutnya menurut Sugiyono (2013) total *sampling* adalah teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 94 orang guru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai

dapat berupa lembaran pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya (Sugiyono, 2013:329).

c. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data dan informasi (Sugiyono, 2013:329).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Kesimpulan yang diperoleh tergantung pada kuantitas data yang dianalisis dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Artinya suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bisa jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrument yang digunakan.

a. Uji Validitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 77) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengukur variabel yang diteliti. Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 87) agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Item yang punya korelasi $< 0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran.

a. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. Sekaran (2014: 248).

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 87) uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi internal angket dengan menggunakan Cronbach's Alfa dengan syarat nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6.

3.6.2 Statistik Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk data yang pengumpulannya dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, meliputi masing-masing variabel yaitu kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Analisis deskriptif ini diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden atas kuisisioner yang telah diberikan dan dianalisa dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor	Kriteria
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono, 2013

Kategori berdasarkan skala ordinal dimana responden akan menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti di bawah ini :

Interval = (Nilai Tertinggi-Nilai Terendah) : 5

Tabel 3.3 Skala Interval

No	Tanggapan Responden	Skor	Interval
1	Sangat Setuju (SS)	1	4,20 – 5,00
2	Setujut (S)	2	3,40 – 4,19
3	Cukup Setuju (CS)	3	2,60- 3,39
4	Tidak Setuju (TS)	4	1,80 – 2,59
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1,00- 1,79

Sumber : Sugiyono, 2013

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal atau normal. Menurut Sarjono dan Julianita (2016: 327) uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

3.7 Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk melihat apakah ada pengaruh variabel independen yang berarti terhadap variabel dependen dengan Persamaan Regresi:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

- Y = Kinerja
 X = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji secara Parsial (Uji t)

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 88) uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau ada Pengaruh Kualitas Pelayanan.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau tidak ada pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan.

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model regresi linier berganda menjelaskan variasi variabel terikat. Jika $R^2 = 0$ berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $R^2 = 1$ berarti variabel dependen 100% dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh sebab itu, nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1.

Menurut Basuki dan Prawoto (2016 : 51) nilai R^2 pada tabel Model Summary adalah persentase kecocokan model atau nilai yang menunjukkan

seberapa besar variabel independent menjelaskan variabel dependent, R^2 pada persamaan regresi rentan terhadap penambahan variabel independent, dimana semakin banyak variabel independent yang terlibat, maka nilai R^2 akan semakin besar.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 SDN 006 Desa Danau Lancang

4.1.1 Profil

Berikut ini akan dijelaskan mengenai profil SDN 006 Desa Danau Lancang Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau, sebagai berikut:

Identitas Sekolah

NPSN : 10400599
Nama Sekolah : SD Negeri 006 Desa Danau Lancang

Alamat Sekolah

Provinsi : Riau
Kabupaten/Kota : Kampar
Kecamatan : Tapung Hulu
Desa/Kelurahan : Danau Lancang
Alamat : Danau Lancang
Kode Pos : 28465

4.1.2 Tugas, Visi dan Misi

Tugas Sekolah

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku
2. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Melaksanakan tugas administrasi sekolah
4. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan instansi terkait
5. Bertanggung jawab kepada UPTD Pendidikan Kecamatan, Dinas Pendidikan Kabupaten dan Dinas Propinsi

Fungsi Sekolah

1. Menampung anak usia sekolah (7-12)
2. Menanamkan pengetahuan pada peserta didik
3. Menanamkan imtaq dan iptek
4. Menanamkan rasa kekeluargaan sesama warga sekolah
5. Meningkatkan kecerdasan bangsa
6. Sebagai agent perubahan sosial budaya

Visi

Terwujudnya sekolah yang unggul dalam prestasi, berakhlak mulia, peduli lingkungan, dan berbudaya melayu.

Indikator Visi:

1. Meraih prestasi akademik dan non akademik terbaik ditingkat kecamatan Kandis pada Ujian Sekolah dan Ujian Nasional
2. Berhasil dalam pembinaan mental dan akhlak siswa
3. Menghargai dan berpartisipasi aktif dalam memelihara kebersihan dan keindahan lingkungan
4. Mengaktualisasikan nilai-nilai luhur dan budaya melayu dalam kehidupan sehari-hari
5. Merupakan SD yang menjadi kebanggaan masyarakat

Misi

1. Menciptakan dan memelihara lingkungan sekolah yang nyaman untuk bekerja, berkreasi dalam belajar
2. Menanamkan kepada Personil sekolah agar mempunyai harapan yang tinggi untuk berprestasi dan Ikhlas dalam menjalankan tugasnya

3. Menumbuhkan semangat untuk selalu berusaha agar menjadi terdepan dalam penguasaan IPTEK dan IMTAQ kepada seluruh warga sekolah
4. Menggali potensi sekolah dan masyarakat
5. Mengoptimalkan kinerja kepala sekolah, guru, dan masyarakat
6. Meningkatkan kualitas guru
7. Mengusahakan terpenuhinya jumlah guru yang berkwalifikasi
8. Memupuk suasana kekeluargaan di sekolah
9. Mengusahakan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah
10. Menciptakan suasana kompetitif baik guru maupun siswa
11. Meningkatkan manajemen sekolah

4.2 SDN 017 Bukit Kemuning

4.2.1 Profil

Berikut ini akan dijelaskan mengenai profil SDN 017 Bukit Kemuning Kota Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau, sebagai berikut:

Identitas Sekolah

NPSN : **10494999**
 Nama Sekolah : **SD Negeri 017 Bukit Kemuning**

Alamat Sekolah

Provinsi : **Riau**
 Kabupaten/Kota : **Kampar**
 Kecamatan : **Tapung Hulu**
 Desa/Kelurahan : **Bukit Kemuning**
 Alamat : **Bukit Kemuning**

4.2.2 Tugas, Visi dan Misi

Tugas Sekolah

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku

2. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Melaksanakan tugas administrasi sekolah
4. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan instansi terkait
5. Bertanggung jawab kepada UPTD Pendidikan Kecamatan, Dinas Pendidikan Kabupaten dan Dinas Propinsi

Fungsi Sekolah

1. Menampung anak usia sekolah (7-12)
2. Menanamkan pengetahuan pada peserta didik
3. Menanamkan imtaq dan iptek
4. Menanamkan rasa kekeluargaan sesama warga sekolah
5. Meningkatkan kecerdasan bangsa
6. Sebagai agent perubahan sosial budaya

Visi

Terwujudnya sekolah yang unggul dalam prestasi, berakhlak mulia, peduli lingkungan, dan berbudaya melayu.

Indikator Visi:

1. Meraih prestasi akademik dan non akademik terbaik ditingkat kecamatan Kandis pada Ujian Sekolah dan Ujian Nasional
2. Berhasil dalam pembinaan mental dan akhlak siswa
3. Menghargai dan berpartisipasi aktif dalam memelihara kebersihan dan keindahan lingkungan
4. Mengaktualisasikan nilai-nilai luhur dan budaya melayu dalam kehidupan sehari-hari

5. Merupakan SD yang menjadi kebanggaan masyarakat

Misi

1. Menciptakan dan memelihara lingkungan sekolah yang nyaman untuk bekerja, berkreasi dalam belajar
2. Menanamkan kepada Personil sekolah agar mempunyai harapan yang tinggi untuk berprestasi dan Ikhlas dalam menjalankan tugasnya
3. Menumbuhkan semangat untuk selalu berusaha agar menjadi terdepan dalam penguasaan IPTEK dan IMTAQ kepada seluruh warga sekolah
4. Menggali potensi sekolah dan masyarakat
5. Mengoptimalkan kinerja kepala sekolah, guru, dan masyarakat
6. Meningkatkan kualitas guru
7. Mengusahakan terpenuhinya jumlah guru yang berkwalifikasi
8. Memupuk suasana kekeluargaan di sekolah
9. Mengusahakan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah
10. Menciptakan suasana kompetitif baik guru maupun siswa
11. Meningkatkan manajemen sekolah

4.3 SDN 015 Sumber Sari

4.3.1 Profil

Berikut ini akan dijelaskan mengenai profil SDN 015 Sumber Sari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Provinsi Riau, sebagai berikut:

Identitas Sekolah

NPSN : **10400599**
 Nama Sekolah : **SD Negeri 015 Sumber Sari**

Alamat Sekolah

Provinsi : **Riau**
 Kabupaten/Kota : **Kampar**
 Kecamatan : **Tapung Hulu**

Desa/Kelurahan : **Sumber Sari**
 Alamat : **Sumber Sari**
 Kode Pos : **28465**

4.3.2 Tugas, Visi dan Misi

Tugas Sekolah

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku
2. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Melaksanakan tugas administrasi sekolah
4. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan instansi terkait
5. Bertanggung jawab kepada UPTD Pendidikan Kecamatan, Dinas Pendidikan Kabupaten dan Dinas Propinsi

Fungsi Sekolah

1. Menampung anak usia sekolah (7-12)
2. Menanamkan pengetahuan pada peserta didik
3. Menanamkan imtaq dan iptek
4. Menanamkan rasa kekeluargaan sesama warga sekolah
5. Meningkatkan kecerdasan bangsa
6. Sebagai agent perubahan sosial budaya

Visi

Terwujudnya sekolah yang unggul dalam prestasi, berakhlak mulia, peduli lingkungan, dan berbudaya melayu.

Indikator Visi:

1. Meraih prestasi akademik dan non akademik terbaik ditingkat kecamatan Kandis pada Ujian Sekolah dan Ujian Nasional
2. Berhasil dalam pembinaan mental dan akhlak siswa
3. Menghargai dan berpartisipasi aktif dalam memelihara kebersihan dan keindahan lingkungan
4. Mengaktualisasikan nilai-nilai luhur dan budaya melayu dalam kehidupan sehari-hari
5. Merupakan SD yang menjadi kebanggaan masyarakat

Misi

1. Menciptakan dan memelihara lingkungan sekolah yang nyaman untuk bekerja, berkreasi dalam belajar
2. Menanamkan kepada Personil sekolah agar mempunyai harapan yang tinggi untuk berprestasi dan Ikhlas dalam menjalankan tugasnya
3. Menumbuhkan semangat untuk selalu berusaha agar menjadi terdepan dalam penguasaan IPTEK dan IMTAQ kepada seluruh warga sekolah
4. Menggali potensi sekolah dan masyarakat
5. Mengoptimalkan kinerja kepala sekolah, guru, dan masyarakat
6. Meningkatkan kualitas guru
7. Mengusahakan terpenuhinya jumlah guru yang berkwalifikasi
8. Memupuk suasana kekeluargaan di sekolah
9. Mengusahakan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah
10. Menciptakan suasana kompetitif baik guru maupun siswa
11. Meningkatkan manajemen sekolah

4.4 SDN 003 Suka Ramai

4.4.1 Profil

Identitas Sekolah

NPSN : 10400599
 Nama Sekolah : SD Negeri 003 Suka Ramai

Alamat Sekolah

Provinsi : Riau
 Kabupaten/Kota : Kampar
 Kecamatan : Tapung Hulu
 Desa/Kelurahan : Suka Ramai
 Alamat : Suka Ramai
 Kode Pos : 28464

4.4.1 Tugas, Visi dan Misi

Tugas Sekolah

1. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku
2. Melaksanakan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Melaksanakan tugas administrasi sekolah
4. Membina kerjasama dengan orang tua, masyarakat dan instansi terkait
5. Bertanggung jawab kepada UPTD Pendidikan Kecamatan, Dinas Pendidikan Kabupaten dan Dinas Propinsi

Fungsi Sekolah

1. Menampung anak usia sekolah (7-12)
2. Menanamkan pengetahuan pada peserta didik
3. Menanamkan imtaq dan iptek
4. Menanamkan rasa kekeluargaan sesama warga sekolah

5. Meningkatkan kecerdasan bangsa
6. Sebagai agent perubahan sosial budaya

Visi

Terwujudnya sekolah yang unggul dalam prestasi, berakhlak mulia, peduli lingkungan, dan berbudaya melayu.

Indikator Visi:

1. Meraih prestasi akademik dan non akademik terbaik ditingkat kecamatan Kandis pada Ujian Sekolah dan Ujian Nasional
2. Berhasil dalam pembinaan mental dan akhlak siswa
3. Menghargai dan berpartisipasi aktif dalam memelihara kebersihan dan keindahan lingkungan
4. Mengaktualisasikan nilai-nilai luhur dan budaya melayu dalam kehidupan sehari-hari
5. Merupakan SD yang menjadi kebanggaan masyarakat

Misi

1. Menciptakan dan memelihara lingkungan sekolah yang nyaman untuk bekerja, berkreasi dalam belajar
2. Menanamkan kepada Personil sekolah agar mempunyai harapan yang tinggi untuk berprestasi dan Ikhlas dalam menjalankan tugasnya
3. Menumbuhkan semangat untuk selalu berusaha agar menjadi terdepan dalam penguasaan IPTEK dan IMTAQ kepada seluruh warga sekolah
4. Menggali potensi sekolah dan masyarakat
5. Mengoptimalkan kinerja kepala sekolah, guru, dan masyarakat
6. Meningkatkan kualitas guru

7. Mengusahakan terpenuhinya jumlah guru yang berkwalifikasi
8. Memupuk suasana kekeluargaan di sekolah
9. Mengusahakan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah
10. Menciptakan suasana kompetitif baik guru maupun siswa
11. Meningkatkan manajemen sekolah



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Penelitian ini akan menjabarkan hasil penelitian ini mengenai perbedaan kepuasan kerja guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dengan penerapan sistem PPJ (Pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh) yang mana sampel pada penelitian ini yaitu masing-masing guru yang berstatus PNS dan honorer di 4 SD yang berada di ruang lingkup SDN Kecamatan Tapung Hulu dimana sampel penelitian ini berjumlah 94 orang dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden di SDN Kecamatan Tapung Hulu

No	Sekolah	Guru		Jumlah
		Tetap (PNS)	Tidak Tetap (Honorer)	
1	SDN 006 Desa Danau Lancang	6	24	30
2	SDN 017 Bukit Kemuning	8	13	21
3	SDN 015 Sumber Sari	12	13	25
4	SDN 003 Suka Ramai	4	14	18
Jumlah		40	54	94

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui mengenai jumlah sekolah yang ada di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yaitu berjumlah 4 sekolah dengan masing-masing jumlah guru honorer maupun guru PNS. Selanjutnya, pada sub bab berikut akan dijabarkan mengenai deskriptif hasil penelitian ini berdasarkan karakteristik masing-masing responden dengan klasifikasi berdasarkan sekolah, usia, jenis kelamin, dan status pekerjaan. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Sekolah

Berikut ini akan dijabarkan mengenai karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan sekolahnya, untuk mengetahui responden mana yang memiliki guru honorer maupun PNS yang terbanyak dibanding 4 SD yang ada di Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Sekolah

No	Sekolah	Frekuensi	Persentase (%)
1	SDN 006 Desa Danau Lancang	30	31,91
2	SDN 017 Bukit Kemuning	21	22,34
3	SDN 015 Sumber Sari	25	26,59
4	SDN 013 Suka Ramai	18	19,14
Jumlah		94	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui mengenai karakteristik responden penelitian berdasarkan sekolah di SDN Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana SDN 006 Desa Danau Lancang dengan jumlah 30 orang atau dengan persentase 31,91%, guru SDN 017 Bukit Kemuning berjumlah 21 orang dengan persentase 22,34%, guru SDN 015 Sumber Sari berjumlah 25 orang dengan persentase 26,59% dan sisanya sebanyak 18 orang guru berasal dari SDN 013 Sukai Ramai dengan persentase 19.14%.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Selanjutnya, karakteristik responden yang akan dijabarkan selanjutnya yaitu mengenai umur responden, yaitu untuk mengetahui rata-rata usia responden guru yang mengajar di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	25 - 30 Tahun	68	72,34
2	31 - 40 Tahun	17	18,08
3	41 - 50 Tahun	9	9,57
	Jumlah	94	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui mengenai karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dimana rentang 25 – 30 Tahun berjumlah 68 orang dengan persentase 72,34%. Selanjutnya, rentang usia 31 – 40 Tahun dengan persentase 17 orang dengan persentase 18,08% dan sisanya berusia rentang 41 – 50 Tahun yang berjumlah 9 orang dengan persentase 9,57%.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden yang akan dijabarkan selanjutnya yaitu mengenai jenis kelamin, yaitu seberapa banyak atau yang lebih mendominasi antara konsumen laki-laki maupun konsumen perempuan, untuk lebih jelasnya akan dijabarkan sebagai berikut pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	35,10
2	Perempuan	61	64,89
	Jumlah	94	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 33 orang guru yang mengajar di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 35,10% dan sebanyak 61 orang guru lainnya berjenis kelamin perempuan dengan persentase 64,89%.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Selanjutnya, karakteristik responden yang akan dijabarkan selanjutnya yaitu mengenai status pekerjaan responden, yaitu untuk mengetahui seperti apa karakteristik status pekerjaan sesuai dengan fokus penelitian ini yaitu guru PNS dan guru honorer, untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	30	31,91
2	Honorer	64	68,08
	Jumlah	94	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 30 orang guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar berstatus PNS dengan persentase 31,94% dan 64 orang guru lainnya adalah honorer dengan persentase 68,08%.

5.2 Analisis Data

Sebelum mendeskripsikan tentang kepuasan kerja guru honorer dan guru PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, terlebih dahulu kuesioner yang telah dirancang akan dilakukan pengujian uji validitas dan reabilitas kuesioner tersebut, untuk lebih jelasnya sebagai berikut.

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 77) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengukur variabel yang diteliti. Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 87) agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Item yang punya korelasi $< 0,25$ akan

disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil dibawah ini:

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0.457	0,250	Valid
Item 2	0.517	0,250	Valid
Item 3	0.434	0,250	Valid
Item 4	0.493	0,250	Valid
Item 5	0.524	0,250	Valid
Item 6	0.604	0,250	Valid
Item 7	0.501	0,250	Valid
Item 8	0.573	0,250	Valid
Item 9	0.544	0,250	Valid
Item 10	0.458	0,250	Valid
Item 11	0.559	0,250	Valid
Item 12	0.596	0,250	Valid
Item 13	0.498	0,250	Valid
Item 14	0.470	0,250	Valid
Item 15	0.421	0,250	Valid
Item 16	0.374	0,250	Valid
Item 17	0.520	0,250	Valid
Item 18	0.510	0,250	Valid
Item 19	0.586	0,250	Valid
Item 20	0.691	0,250	Valid
Item 21	0.369	0,250	Valid
Item 22	0.522	0,250	Valid
Item 23	0.492	0,250	Valid
Item 24	0.525	0,250	Valid
Item 25	0.335	0,250	Valid
Item 26	0.541	0,250	Valid
Item 27	0.553	0,250	Valid
Item 28	0.438	0,250	Valid
Item 29	0.474	0,250	Valid
Item 30	0.476	0,250	Valid
Item 31	0.562	0,250	Valid
Item 32	0.479	0,250	Valid
Item 33	0.488	0,250	Valid
Item 34	0.450	0,250	Valid
Item 35	0.599	0,250	Valid
Item 36	0.323	0,250	Valid

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 37	0.583	0,250	Valid
Item 38	0.557	0,250	Valid
Item 39	0.521	0,250	Valid
Item 40	0.623	0,250	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} antara 0,323 sampai 0,691. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai $r_{hitung} \geq$ dari 0,250, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kepuasan kerja yang digunakan valid.

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0.385	0,250	Valid
Item 2	0.665	0,250	Valid
Item 3	0.541	0,250	Valid
Item 4	0.668	0,250	Valid
Item 5	0.436	0,250	Valid
Item 6	0.672	0,250	Valid
Item 7	0.404	0,250	Valid
Item 8	0.368	0,250	Valid
Item 9	0.405	0,250	Valid
Item 10	0.541	0,250	Valid
Item 11	0.310	0,250	Valid
Item 12	0.677	0,250	Valid
Item 13	0.470	0,250	Valid
Item 14	0.474	0,250	Valid
Item 15	0.678	0,250	Valid
Item 16	0.404	0,250	Valid
Item 17	0.394	0,250	Valid
Item 18	0.404	0,250	Valid
Item 19	0.478	0,250	Valid
Item 20	0.316	0,250	Valid

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} antara 0,310 sampai 0,678. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai $r_{hitung} \geq$ dari 0,250,

maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja yang digunakan valid.

5.2.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten maka alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. Sekaran (2014: 248).

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 87) uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi internal angket dengan menggunakan Cronbach's Alfa dengan syarat nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Adapun hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas Data Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kepuasan Kerja	0,937	0,60	Reliabel
Kinerja	0,880	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas dari kedua variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Untuk mengetahui respon guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar terhadap masing-masing item pernyataan yang telah

disusun dalam kuesioner, maka dilakukan deskripsi skor jawaban responden mengenai kepuasan kerja dan kinerja guru menurut masing-masing indikator serta item pernyataan.

5.3.1 Kepuasan Kerja

Berikut ini akan dijabarkan mengenai kepuasan kerja guru honorer dan PNS yang mengajar di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana dalam penelitian ini terdiri dari 4 sekolah dengan masing-masing jumlah guru yang mengajar dengan total secara keseluruhan yaitu 94 orang guru. Sebanyak 40 item kuesioner ini terdiri dari 5 indikator pada kepuasan kerja yang mana lebih jelasnya sebagai berikut:

a. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 5.9 Saya Tetap Dapat Membuat Keputusan Untuk Diri Saya Walau Berprofesi Sebagai Guru

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	35	37,2	175	3,66	Setuju
2	Setuju	4	25	26,6	100		
3	Cukup Setuju	3	15	16,0	45		
4	Tidak Setuju	2	5	5,3	10		
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	14,9	14		
Total		94	100	100	344		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 35 guru menjawab sangat setuju, 25 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 15 guru menjawab cukup setuju, 5 guru menjawab tidak setuju dan 14 orang lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.10 Mengajar Memberikan Saya Kesempatan Untuk Berkembang Secara Profesional

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
	Sangat Setuju	5	29	30,9	145	3,61	Setuju
2	Setuju	4	25	26,6	100		
3	Cukup Setuju	3	24	25,5	72		
4	Tidak Setuju	2	6	6,4	12		
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10,6	10		
Total		94	100		339		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 29 guru menjawab sangat setuju, 25 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 24 guru menjawab cukup setuju, 6 guru menjawab tidak setuju dan 10 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.11 Saya Takut Kehilangan Pekerjaan Saya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	21	22,3	105	3,40	Setuju
2	Setuju	4	28	29,8	112		
3	Cukup Setuju	3	21	22,3	63		
4	Tidak Setuju	2	16	17,0	32		
5	Sangat Tidak Setuju	1	8	8,5	8		
Total		94	100		320		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 21 guru menjawab sangat setuju, 28 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 21 guru menjawab cukup setuju, 16 guru menjawab tidak setuju dan 8 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.12 Mengajar Adalah Pekerjaan Yang Menarik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	28	29,8	140	3,62	Setuju
2	Setuju	4	30	31,9	120		
3	Cukup Setuju	3	18	19,1	54		
4	Tidak Setuju	2	8	8,5	16		
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10,6	10		
Total		94	100		340		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 38 guru menjawab sangat setuju, 30 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 18 guru menjawab cukup setuju, 8 guru menjawab tidak setuju dan 10 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.13 Mengajar Memberikan Kesempatan Kepada Saya Untuk Mengembangkan Metode Baru

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	27	28,7	135	3,14	Cukup Setuju
2	Setuju	4	18	19,1	72		
3	Cukup Setuju	3	23	24,5	69		
4	Tidak Setuju	2	12	12,8	24		
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	14,9	14		
Total		94	100		314		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 27 guru menjawab sangat setuju, 18 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 23 guru menjawab cukup setuju, 12 guru menjawab tidak setuju dan 14 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.14 Saya Memiliki Kesempatan Mendapatkan Promosi Jabatan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	31	33,0	155	3,22	Cukup Setuju
2	Setuju	4	11	11,7	44		
3	Cukup Setuju	3	23	24,5	69		
4	Tidak Setuju	2	6	6,4	12		
5	Sangat Tidak Setuju	1	23	24,5	13		
Total		94	100		303		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 31 guru menjawab sangat setuju, 11 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 23 guru menjawab cukup setuju, 6 guru menjawab tidak setuju dan 23 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.15 Mengajar Memberikan Saya Kesempatan Untuk Maju

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	12	12,8	60	2,63	Cukup Setuju
2	Setuju	4	19	20,2	76		
3	Cukup Setuju	3	20	21,3	60		
4	Tidak Setuju	2	8	8,5	16		
5	Sangat Tidak Setuju	1	35	37,2	35		
Total		94	100		247		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 12 guru menjawab sangat setuju, 19 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 20 guru menjawab cukup setuju, 8 guru menjawab tidak setuju dan 35 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.16 Saya Masih Bersemangat Dalam Mengajar Hingga Saat Ini

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	19	31,9	95	2,80	Cukup Setuju
2	Setuju	4	19	17,0	76		
3	Cukup Setuju	3	10	10,6	30		
4	Tidak Setuju	2	16	20,2	32		
5	Sangat Tidak Setuju	1	30	20,2	30		
Total		94	100		263		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 19 guru menjawab sangat setuju, 19 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 10 guru menjawab cukup setuju, 16 guru menjawab tidak setuju dan 30 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.17 Rekapitulasi Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Pekerjaan Itu Sendiri	Saya tetap dapat membuat keputusan untuk diri saya walau berprofesi sebagai guru	3,66	Setuju
2		Mengajar memberikan saya kesempatan untuk berkembang secara profesional	3,61	Setuju
3		Saya takut kehilangan pekerjaan saya	3,40	Setuju
4		Mengajar adalah pekerjaan yang menarik	3,62	Setuju
5		Mengajar memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan metode baru	3,14	Cukup Setuju
6		Saya memiliki kesempatan mendapatkan promosi jabatan	3,22	Cukup Setuju
7		Mengajar memberikan saya kesempatan untuk maju	2,63	Cukup Setuju
8		Saya masih bersemangat dalam mengajar hingga saat ini	2,80	Cukup Setuju
Rata-Rata			3,26	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau *list* pertanyaan tentang indikator pekerjaan itu sendiri dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 dengan interval kategori cukup setuju.

b. Beban Kerja

Tabel 5.18 Saya Selalu Bersabar Dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	13	13,8	65	2,47	Cukup Baik
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	13	13,8	39		
4	Tidak Setuju	2	21	22,3	42		
5	Sangat Tidak Setuju	1	34	26,2	34		
Total		94	100	100	232		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 13 guru menjawab sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 13 guru menjawab cukup setuju, 21 guru menjawab tidak setuju dan 34 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.19 Saya Bertanggung Jawab Untuk Merencanakan Pelajaran Harian

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	40	42,6	200	3,72	Setuju
2	Setuju	4	17	18,1	68		
3	Cukup Setuju	3	18	19,1	54		
4	Tidak Setuju	2	9	9,6	18		
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10,6	10		
Total		94	100	100	350		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 40 guru menjawab sangat setuju, 17 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 18 guru

menjawab cukup setuju, 9 guru menjawab tidak setuju dan 10 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.20 Saya Adalah Orang Yang Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	20	21,3	100	2,93	Cukup Setuju
2	Setuju	4	16	17,0	64		
3	Cukup Setuju	3	19	20,2	57		
4	Tidak Setuju	2	15	16,0	30		
5	Sangat Tidak Setuju	1	24	25,5	24		
Total		94	100	100	275		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 20 guru menjawab sangat setuju, 16 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 19 guru menjawab cukup setuju, 15 guru menjawab tidak setuju dan 24 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.21 Mengajar Mendorong Saya Untuk Kreatif

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	24	24,5	120	3,02	Cukup Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	21	22,3	63		
4	Tidak Setuju	2	13	13,8	26		
5	Sangat Tidak Setuju	1	23	25,5	23		
Total		94	100	100	284		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 24 guru menjawab sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 21 guru menjawab cukup setuju, 13 guru menjawab tidak setuju dan 23 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.22 Dari Kecil Saya Sudah Tertarik Untuk Menjadi Pengajar

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	51	54,3	255	3,65	Setuju
2	Setuju	4	9	9,6	36		
3	Cukup Setuju	3	17	18,1	51		
4	Tidak Setuju	2	6	6,4	12		
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11,7	11		
Total		94	100		365		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 51 guru menjawab sangat setuju, 9 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 17 guru menjawab cukup setuju, 6 guru menjawab tidak setuju dan 11 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.23 Pekerjaan Sebagai Seorang Guru Sangatlah Menyenangkan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	26	27,7	130	3,12	Cukup Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	23	24,5	69		
4	Tidak Setuju	2	10	10,6	20		
5	Sangat Tidak Setuju	1	22	23,4	22		
Total		94	100		293		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 26 guru menjawab sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 23 guru menjawab cukup setuju, 10 guru menjawab tidak setuju dan 22 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.24 Saya Bertanggung Jawab Dengan Apa Yang Sudah Saya Lakukan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	36	38,3	180	3,57	Setuju
2	Setuju	4	14	14,9	56		
3	Cukup Setuju	3	23	24,5	69		
4	Tidak Setuju	2	10	10,6	20		
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11,7	11		
Total		94	100		336		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 36 guru menjawab sangat setuju, 14 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 23 guru menjawab cukup setuju, 10 guru menjawab tidak setuju dan 11 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.25 Saya Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Murid-Murid Di Sekolah

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	23	24,5	115	3,09	Cukup Setuju
2	Setuju	4	17	18,1	68		
3	Cukup Setuju	3	24	25,5	72		
4	Tidak Setuju	2	5	5,3	10		
5	Sangat Tidak Setuju	1	25	26,6	25		
Total		94	100		290		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 23 guru menjawab sangat setuju, 17 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 24 guru menjawab cukup setuju, 5 guru menjawab tidak setuju dan 25 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.26 Rekapitulasi Indikator Beban Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Beban Kerja	Saya selalu bersabar dalam bekerja	2,47	Cukup Baik
2		Saya bertanggung jawab untuk merencanakan pelajaran harian	3,72	Setuju
3		Saya adalah orang yang bertanggung jawab dengan pekerjaan	2,93	Cukup Setuju
4		Mengajar mendorong saya untuk kreatif	3,02	Cukup Setuju
5		Dari kecil saya sudah tertarik untuk menjadi pengajar	3,65	Setuju
6		Pekerjaan sebagai seorang guru sangatlah menyenangkan	3,12	Cukup Setuju
7		Saya bertanggung jawab dengan apa yang sudah saya lakukan	3,57	Setuju
8		Saya memiliki hubungan yang baik dengan murid-murid di sekolah	3,09	Cukup Setuju
Rata-Rata			3,20	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau list pertanyaan tentang indikator beban kerja dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,20 dengan interval kategori cukup setuju.

c. Hubungan Sosial

Tabel 5.27 Banyak Yang Mengatakan Saya Merupakan Guru Yang Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	10	10,6	50	2,51	Tidak Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	21	22,3	63		
4	Tidak Setuju	2	21	22,3	42		
5	Sangat Tidak Setuju	1	29	30,9	29		
Total		94	100	100	236		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 10 guru menjawab

sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 21 guru menjawab cukup setuju, 21 guru menjawab tidak setuju dan 29 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.28 Saya Mendapatkan Pergaulan Yang Baik Dari Kolega-Kolega Yang Ada

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	24	25,5	120	3,11	Cukup Setuju
2	Setuju	4	20	6,4	80		
3	Cukup Setuju	3	18	19,1	54		
4	Tidak Setuju	2	6	6,4	12		
5	Sangat Tidak Setuju	1	26	27,7	26		
Total			94	100	292		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 24 guru menjawab sangat setuju, 20 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 18 guru menjawab cukup setuju, 6 guru menjawab tidak setuju dan 26 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.29 Saya Merasa Nyaman Mengerjakan Pekerjaan Secara Tim

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	14	14,9	70	2,69	Cukup Setuju
2	Setuju	4	15	16,0	60		
3	Cukup Setuju	3	25	26,6	75		
4	Tidak Setuju	2	8	8,5	16		
5	Sangat Tidak Setuju	1	32	34,0	32		
Total			94	100	253		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 14 guru menjawab sangat setuju, 15 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 25 guru

menjawab cukup setuju, 8 guru menjawab tidak setuju dan 32 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.30 Kolega-Kolega Saya Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	25	26,6	125	3,15	Cukup Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	26	27,7	78		
4	Tidak Setuju	2	11	11,7	22		
5	Sangat Tidak Setuju	1	19	20,2	19		
Total		94	100	100	296		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 25 guru menjawab sangat setuju, 23 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 26 guru menjawab cukup setuju, 11 guru menjawab tidak setuju dan 19 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.31 Hubungan Saya Dengan Atasan Sangat Harmonis

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	43	45,7	215	3,72	Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	20	21,3	60		
4	Tidak Setuju	2	5	5,3	10		
5	Sangat Tidak Setuju	1	13	13,8	13		
Total		94	100	100	350		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 43 guru menjawab sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 20 guru menjawab cukup setuju, 5 guru menjawab tidak setuju dan 13 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.32 Saya Menyukai Cara Teman- Teman Saya Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	26	27,7	130	2,90	Cukup Setuju
2	Setuju	4	12	12,8	48		
3	Cukup Setuju	3	12	12,8	36		
4	Tidak Setuju	2	15	16,0	30		
5	Sangat Tidak Setuju	1	29	30,9	29		
Total		94	100		273		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 26 guru menjawab sangat setuju, 12 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 12 guru menjawab cukup setuju, 15 guru menjawab tidak setuju dan 29 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.33 Pekerjaan Tim Saya Mampu Selesai Tepat Waktu

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	12	12,8	60	2,35	Tidak Setuju
2	Setuju	4	10	10,6	40		
3	Cukup Setuju	3	15	16,0	45		
4	Tidak Setuju	2	19	20,2	38		
5	Sangat Tidak Setuju	1	38	40,4	38		
Total		94	100		221		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 12 guru menjawab sangat setuju, 10 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 15 guru menjawab cukup setuju, 19 guru menjawab tidak setuju dan 38 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.34 Saya Menyukai Rekan-Rekan Kerja Saya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	46	48,9	230	3,86	Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	19	20,2	57		
4	Tidak Setuju	2	8	8,5	16		
5	Sangat Tidak Setuju	1	8	8,5	8		
Total			94	100	363		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 46 guru menjawab sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 19 guru menjawab cukup setuju, 8 guru menjawab tidak setuju dan 8 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.35 Rekapitulasi Indikator Hubungan Sosial

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Hubungan Sosial	Banyak yang mengatakan saya merupakan guru yang baik	2,51	Tidak Setuju
2		Saya mendapatkan pergaulan yang baik dari kolega-kolega yang ada	3,11	Cukup Setuju
3		Saya merasa nyaman mengerjakan pekerjaan secara tim	2,69	Cukup Setuju
4		Kolega-kolega saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	3,15	Cukup Setuju
5		Hubungan saya dengan atasan sangat harmonis	3,72	Setuju
6		Saya menyukai cara teman-teman saya bekerja	2,90	Cukup Setuju
7		Pekerjaan tim saya mampu selesai tepat waktu	2,35	Tidak Setuju
8		Saya menyukai rekan-rekan kerja saya	3,86	Setuju
Rata-Rata			3,04	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau *list* pertanyaan tentang indikator hubungan sosial dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,04 dengan interval kategori cukup setuju.

d. Supervisi

Tabel 5.36 Atasan Menawarkan Saran-Saran Untuk Memperbaiki Kualitas Mengajar Saya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	37	39,4	185	3,43	Setuju
2	Setuju	4	15	16,0	60		
3	Cukup Setuju	3	10	10,6	30		
4	Tidak Setuju	2	15	16,0	30		
5	Sangat Tidak Setuju	1	17	18,1	17		
Total		94	100	100	322		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 37 guru menjawab sangat setuju, 15 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 10 guru menjawab cukup setuju, 15 guru menjawab tidak setuju dan 17 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.37 Atasan Saya Memberikan Pendampingan Ketika Saya Membutuhkannya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	18	19,1	90	2,71	Cukup Setuju
2	Setuju	4	11	11,7	44		
3	Cukup Setuju	3	20	21,3	60		
4	Tidak Setuju	2	16	17,0	32		
5	Sangat Tidak Setuju	1	29	30,9	29		
Total		94	100	100	255		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 18 guru menjawab sangat setuju, 11 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 20 guru

menjawab cukup setuju, 16 guru menjawab tidak setuju dan 29 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.38 Atasan Saya Meberikan Back Up Kepada Saya Disaat Saya Membutuhkan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	21	22,3	105	2,77	Cukup Setuju
2	Setuju	4	12	12,8	48		
3	Cukup Setuju	3	17	18,1	51		
4	Tidak Setuju	2	12	12,8	24		
5	Sangat Tidak Setuju	1	32	34,0	32		
Total		94	100	100	260		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 21 guru menjawab sangat setuju, 12 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 17 guru menjawab cukup setuju, 12 guru menjawab tidak setuju dan 32 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.39 Atasan Saya Memperlakukan Setiap Bawahan Dengan Pantas Dan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	42	44,7	210	3,80	Setuju
2	Setuju	4	16	17,0	64		
3	Cukup Setuju	3	22	23,4	66		
4	Tidak Setuju	2	3	3,2	6		
5	Sangat Tidak Setuju	1	11	11,7	11		
Total		94	100	100	357		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 42 guru menjawab sangat setuju, 16 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 22 guru menjawab cukup setuju, 3 guru menjawab tidak setuju dan 11 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.40 Atasan Saya Memberikan Pendampingan Untuk Perbaikan Pengajaran

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	45	47,9	225	3,88	Setuju
2	Setuju	4	17	18,1	68		
3	Cukup Setuju	3	18	19,1	54		
4	Tidak Setuju	2	4	4,3	8		
5	Sangat Tidak Setuju	1	10	10,6	10		
Total		94	100		365		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 45 guru menjawab sangat setuju, 17 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 18 guru menjawab cukup setuju, 4 guru menjawab tidak setuju dan 10 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.41 Atasan saya mau mendengarkan saran dari bawahan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	18	19,1	90	2,68	Cukup Setuju
2	Setuju	4	15	16,0	60		
3	Cukup Setuju	3	13	13,8	39		
4	Tidak Setuju	2	15	16,0	30		
5	Sangat Tidak Setuju	1	33	35,1	33		
Total		94	100		252		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 18 guru menjawab sangat setuju, 15 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 13 guru menjawab cukup setuju, 15 guru menjawab tidak setuju dan 33 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.42 Saya Banyak Mendapatkan Instruksi Yang Berguna Dari Atasan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	31	33,0	155	3,20	Cukup Setuju
2	Setuju	4	14	14,9	56		
3	Cukup Setuju	3	18	19,1	54		
4	Tidak Setuju	2	5	5,3	10		
5	Sangat Tidak Setuju	1	26	27,7	26		
Total		94	100	301			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 31 guru menjawab sangat setuju, 14 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 18 guru menjawab cukup setuju, 5 guru menjawab tidak setuju dan 26 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.43 Atasan Menyediakan Peralatan Dan Bahan Pengajaran Untuk Menunjang Pengajaran Yang Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	43	45,7	215	3,78	Setuju
2	Setuju	4	16	17,0	64		
3	Cukup Setuju	3	19	20,2	57		
4	Tidak Setuju	2	3	3,2	6		
5	Sangat Tidak Setuju	1	13	13,8	13		
Total		94	100	355			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 43 guru menjawab sangat setuju, 16 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 19 guru menjawab cukup setuju, 3 guru menjawab tidak setuju dan 13 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.44 Rekapitulasi Indikator Supervisi

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-	Kategori
----	-----------	------------	-------	----------

			Rata	
1	Supervisi	Atasan menawarkan saran-saran untuk memperbaiki kualitas mengajar saya	3,43	Setuju
2		Atasan saya memberikan pendampingan ketika saya membutuhkannya	2,71	Cukup Setuju
3		Atasan saya meberikan back up kepada saya disaat saya membutuhkan	2,77	Cukup Setuju
4		Atasan saya memperlakukan setiap bawahan dengan pantas dan baik	3,80	Setuju
5		Atasan saya memberikan pendampingan untuk perbaikan pengajaran	3,88	Setuju
6		Atasan saya mau mendengarkan saran dari bawahan	2,68	Cukup Setuju
7		Saya banyak mendapatkan instruksi yang berguna dari atasan	3,20	Cukup Setuju
8		Atasan menyediakan peralatan dan bahan pengajaran untuk menunjang pengajaran yang baik	3,78	Setuju
Rata-Rata			3,28	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau list pertanyaan tentang indikator supervisi dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,28 dengan interval kategori cukup setuju.

e. Kompensasi

Tabel 5.45 Gaji Seorang Guru Tergantung Dari Status Dan Golongan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	49	52,1	245	4,01	Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	21	22,3	63		
4	Tidak Setuju	2	6	6,4	12		
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	5,3	5		
Total			94	100	377		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 49 guru menjawab sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 21 guru menjawab cukup setuju, 6 guru menjawab tidak setuju dan 5 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.46 Saya Mendapatkan Kompensasi Yang Bagus Untuk Keberhasilan Pengajaran

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	19	20,2	95	2,91	Cukup Setuju
2	Setuju	4	15	16,0	60		
3	Cukup Setuju	3	23	24,5	69		
4	Tidak Setuju	2	13	13,8	26		
5	Sangat Tidak Setuju	1	24	25,5	24		
Total		94	100	100	274		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 19 guru menjawab sangat setuju, 15 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 23 guru menjawab cukup setuju, 13 guru menjawab tidak setuju dan 24 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.47 Saya Pernah Merasakan Jaminan Dalam Pekerjaan Saya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	21	22,3	105	2,73	Cukup Setuju
2	Setuju	4	16	17,0	64		
3	Cukup Setuju	3	8	8,5	24		
4	Tidak Setuju	2	15	16,0	30		
5	Sangat Tidak Setuju	1	34	36,2	34		
Total		94	100	100	257		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 21 guru menjawab

sangat setuju, 16 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 8 guru menjawab cukup setuju, 15 guru menjawab tidak setuju dan 34 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.48 Saya Digaji Dengan Baik Sesuai Proposi Kemampuan Saya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	52	55,3	260	3,83	Setuju
2	Setuju	4	11	11,7	44		
3	Cukup Setuju	3	6	6,4	18		
4	Tidak Setuju	2	13	13,8	26		
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12,8	12		
Total		94	100	100	360		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 52 guru menjawab sangat setuju, 11 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 6 guru menjawab cukup setuju, 13 guru menjawab tidak setuju dan 12 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.49 Pemasukan Guru Cukup Untuk Hidup

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	37	39,4	185	3,41	Setuju
2	Setuju	4	7	7,4	28		
3	Cukup Setuju	3	25	26,6	75		
4	Tidak Setuju	2	8	8,5	16		
5	Sangat Tidak Setuju	1	17	18,1	17		
Total		94	100	100	321		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 37 guru menjawab sangat setuju, 7 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 25 guru menjawab cukup setuju, 8 guru menjawab tidak setuju dan 17 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.50 Saya Menerima Kompensasi Yang Sangat Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	22	23,4	110	2,98	Cukup Setuju
2	Setuju	4	17	18,1	68		
3	Cukup Setuju	3	17	18,1	51		
4	Tidak Setuju	2	13	13,8	26		
5	Sangat Tidak Setuju	1	25	26,6	25		
Total		94	100		280		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 22 guru menjawab sangat setuju, 17 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 17 guru menjawab cukup setuju, 13 guru menjawab tidak setuju dan 25 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.51 Pendapatan Guru Lebih Dari Apa Yang Selayaknya Saya Dapatkan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	25	26,6	125	3,19	Cukup Setuju
2	Setuju	4	17	18,1	68		
3	Cukup Setuju	3	22	23,4	66		
4	Tidak Setuju	2	11	11,7	22		
5	Sangat Tidak Setuju	1	19	20,2	19		
Total		94	100		300		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 25 guru menjawab sangat setuju, 17 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 22 guru menjawab cukup setuju, 11 guru menjawab tidak setuju dan 19 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.52 Mengajar Memberikan Saya Keamanan Dalam Hal Keuangan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	25	26,6	125	3,24	Cukup Setuju
2	Setuju	4	23	24,5	92		
3	Cukup Setuju	3	17	18,1	51		
4	Tidak Setuju	2	8	8,5	16		
5	Sangat Tidak Setuju	1	21	22,3	21		
Total		94	100		305		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 25 guru menjawab sangat setuju, 23 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 17 guru menjawab cukup setuju, 8 guru menjawab tidak setuju dan 21 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.53 Rekapitulasi Indikator Kompensasi

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Kompensasi	Gaji seorang guru tergantung dari status dan golongan	4,01	Setuju
2		Saya mendapatkan kompensasi yang bagus untuk keberhasilan pengajaran	2,91	Cukup Setuju
3		Saya pernah merasakan jaminan dalam pekerjaan saya	2,73	Cukup Setuju
4		Saya digaji dengan baik sesuai proposi kemampuan saya	3,83	Setuju
5		Pemasukan guru cukup untuk hidup	3,41	Setuju
6		Saya menerima kompensasi yang sangat baik	2,98	Cukup Setuju
7		Pendapatan guru lebih dari apa yang selayaknya saya dapatkan	3,19	Cukup Setuju
8		Mengajar memberikan saya keamanan dalam hal keuangan	3,24	Cukup Setuju
Rata-Rata			3,29	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau *list* pertanyaan tentang indikator kompensasi dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 dengan interval kategori cukup setuju.

5.3.2 Kinerja

Berikut ini akan dijabarkan mengenai kinerja guru honorer dan PNS yang mengajar di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana dalam penelitian ini terdiri dari 4 sekolah dengan masing-masing jumlah guru yang mengajar dengan total secara keseluruhan yaitu 94 orang guru. Sebanyak 20 item kuesioner ini terdiri dari 4 indikator pada kinerja yang mana lebih jelasnya sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Tabel 5.54 Saya mampu menguasai karakteristik siswa

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	12	12,8	60	2,94	Cukup Setuju
2	Setuju	4	24	25,5	96		
3	Cukup Setuju	3	25	26,6	75		
4	Tidak Setuju	2	12	12,8	24		
5	Sangat Tidak Setuju	1	21	22,3	21		
Total		94	100	100	276		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 12 guru menjawab sangat setuju, 24 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 25 guru menjawab cukup setuju, 12 guru menjawab tidak setuju dan 21 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.55 Saya Mampu Menguasai Teori Belajar Dan Prinsip Pembelajaran Yang Efektif

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	24	25,5	120	3,22	Cukup Setuju
2	Setuju	4	20	21,3	80		
3	Cukup Setuju	3	20	21,3	60		
4	Tidak Setuju	2	13	13,8	26		
5	Sangat Tidak Setuju	1	17	18,1	17		
Total		94	100	303			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 24 guru menjawab sangat setuju, 20 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 20 guru menjawab cukup setuju, 13 guru menjawab tidak setuju dan 17 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.56 Saya Bisa Mengembangkan Kurikulum 2013 Dan Edisi Revisinya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	18	19,1	90	3,03	Cukup Setuju
2	Setuju	4	21	22,3	84		
3	Cukup Setuju	3	20	21,3	60		
4	Tidak Setuju	2	16	17,0	32		
5	Sangat Tidak Setuju	1	19	20,2	19		
Total		94	100	285			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 18 guru menjawab sangat setuju, 21 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 20 guru menjawab cukup setuju, 16 guru menjawab tidak setuju dan 19 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.57 Saya Dapat Melakukan Pembelajaran Yang Mendidik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	24	25,5	120	3,23	Cukup Setuju
2	Setuju	4	21	22,3	84		
3	Cukup Setuju	3	19	20,2	57		
4	Tidak Setuju	2	13	13,8	26		
5	Sangat Tidak Setuju	1	17	18,1	17		
Total		94	100		304		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 24 guru menjawab sangat setuju, 21 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 19 guru menjawab cukup setuju, 13 guru menjawab tidak setuju dan 17 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.58 Saya Dapat Mengembangkan Potensi Siswa Yang Saya Ajarkan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	18	19,1	90	2,97	Cukup Setuju
2	Setuju	4	12	12,8	48		
3	Cukup Setuju	3	32	34,0	96		
4	Tidak Setuju	2	13	13,8	26		
5	Sangat Tidak Setuju	1	19	20,2	19		
Total		94	100		279		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 18 guru menjawab sangat setuju, 12 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 32 guru menjawab cukup setuju, 13 guru menjawab tidak setuju dan 19 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.59 Rekapitulasi Indikator Kompetensi Pedagogik

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Kompetensi Pedagogik	Gaji seorang guru tergantung dari status dan golongan	2,94	Cukup Setuju
2		Saya mendapatkan kompensasi yang bagus untuk keberhasilan pengajaran	3,22	Cukup Setuju
3		Saya pernah merasakan jaminan dalam pekerjaan saya	3,03	Cukup Setuju
4		Saya digaji dengan baik sesuai proposi kemampuan saya	3,23	Cukup Setuju
5		Pemasukan guru cukup untuk hidup	2,97	Cukup Setuju
Rata-Rata			3,08	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau list pertanyaan tentang indikator kompetensi pedagogik dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,08 dengan interval kategori cukup setuju.

b. Kompetensi Personal

Tabel 5.60 Seorang Guru Harus Memiliki Kepribadian Yang Supel, Sabar, Disiplin, Dan Jujur

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	25	26,6	125	3,24	Cukup Setuju
2	Setuju	4	19	20,2	76		
3	Cukup Setuju	3	21	22,3	63		
4	Tidak Setuju	2	12	12,8	24		
5	Sangat Tidak Setuju	1	17	18,1	17		
Total		94	100		305		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 25 guru menjawab sangat setuju, 19 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 21 guru menjawab cukup setuju, 12 guru menjawab tidak setuju dan 17 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.61 Menjadi Guru Harus Mampu Menjadi Teladan Bagi Para Siswa

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	31	33,0	155	3,65	Setuju
2	Setuju	4	26	27,7	1104		
3	Cukup Setuju	3	22	23,4	66		
4	Tidak Setuju	2	3	3,2	6		
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12,8	12		
Total			94	100	343		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 31 guru menjawab sangat setuju, 26 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 22 guru menjawab cukup setuju, 3 guru menjawab tidak setuju dan 12 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.62 Saya Mampu Mendidik Siswa Agar Dapat Memiliki Sikap Yang Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	9	9,6	45	3,86	Cukup Setuju
2	Setuju	4	23	24,5	92		
3	Cukup Setuju	3	29	30,9	87		
4	Tidak Setuju	2	12	12,8	24		
5	Sangat Tidak Setuju	1	21	22,3	21		
Total			94	100	269		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 9 guru menjawab sangat setuju, 23 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 29 guru menjawab cukup setuju, 12 guru menjawab tidak setuju dan 21 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.63 Saya Tidak Akan Memarahi Dan Menghukum Siswa Ketika Mereka Bersalah

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	31	33,0	155	3,66	Setuju
2	Setuju	4	27	28,7	108		
3	Cukup Setuju	3	21	22,3	63		
4	Tidak Setuju	2	3	3,2	6		
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12,8	12		
Total		94	100		344		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 31 guru menjawab sangat setuju, 27 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 21 guru menjawab cukup setuju, 3 guru menjawab tidak setuju dan 12 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.64 Saya Merasa Menjadi Guru Harus Memiliki Karakteristik Yang Baik Dan Profesional

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	18	19,1	90	3,03	Cukup Setuju
2	Setuju	4	21	22,3	84		
3	Cukup Setuju	3	20	21,3	60		
4	Tidak Setuju	2	16	17,0	32		
5	Sangat Tidak Setuju	1	19	20,2	19		
Total		94	100		285		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 18 guru menjawab sangat setuju, 21 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 20 guru menjawab cukup setuju, 16 guru menjawab tidak setuju dan 19 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.65 Rekapitulasi Indikator Kompetensi Personal

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Kompetensi Personal	Seorang guru harus memiliki kepribadian yang supel, sabar, disiplin, dan jujur	3,24	Cukup Setuju
2		Menjadi guru harus mampu menjadi teladan bagi para siswa	3,65	Setuju
3		Saya mampu mendidik siswa agar dapat memiliki sikap yang baik	3,86	Cukup Setuju
4		Saya tidak akan memarahi dan menghukum siswa ketika mereka bersalah	3,66	Setuju
5		Saya merasa menjadi guru harus memiliki karakteristik yang baik dan profesional	3,03	Cukup Setuju
Rata-Rata			3,49	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau list pertanyaan tentang indikator kompetensi personal dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,49 dengan interval kategori setuju.

c. Kompetensi Profesional

Tabel 5.66 Saya Mampu Menguasai Materi Pelajaran

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	15	16,0	75	2,62	Cukup Setuju
2	Setuju	4	6	6,4	24		
3	Cukup Setuju	3	26	27,7	78		
4	Tidak Setuju	2	22	23,4	44		
5	Sangat Tidak Setuju	1	25	26,6	25		
Total		94	100	100	246		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 15 guru menjawab sangat setuju, 6 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 26 guru menjawab cukup setuju, 22 guru menjawab tidak setuju dan 25 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.67 Saya Dapat Menguasai Dan Mengembangkan Standar Kompetensi Dan Kompetensi Dasar

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	32	34,0	160	3,37	Cukup Setuju
2	Setuju	4	13	13,8	52		
3	Cukup Setuju	3	25	26,6	75		
4	Tidak Setuju	2	6	6,4	12		
5	Sangat Tidak Setuju	1	18	19,1	18		
Total		94	100		317		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 32 guru menjawab sangat setuju, 13 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 25 guru menjawab cukup setuju, 6 guru menjawab tidak setuju dan 18 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.68 Saya Mampu Mengembangkan Materi Pembelajaran Yang Kreatif

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	24	25,5	120	3,21	Cukup Setuju
2	Setuju	4	18	19,1	72		
3	Cukup Setuju	3	25	26,6	75		
4	Tidak Setuju	2	8	8,5	16		
5	Sangat Tidak Setuju	1	19	20,2	19		
Total		94	100		302		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 24 guru menjawab sangat setuju, 18 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 25 guru menjawab cukup setuju, 8 guru menjawab tidak setuju dan 19 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.69 Saya Mampu Bertindak Reflektif Kepada Siswa

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	28	29,8	140	3,38	Cukup Setuju
2	Setuju	4	18	19,1	72		
3	Cukup Setuju	3	24	25,5	72		
4	Tidak Setuju	2	10	10,6	20		
5	Sangat Tidak Setuju	1	14	14,9	14		
Total		94	100		318		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 28 guru menjawab sangat setuju, 18 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 24 guru menjawab cukup setuju, 10 guru menjawab tidak setuju dan 14 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.70 Seorang Guru Harus Dapat Mengerti Maksud Dan Tujuan Dari Materi Pembelajaran Yang Diajarkan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	31	33,0	155	3,36	Cukup Setuju
2	Setuju	4	14	14,9	56		
3	Cukup Setuju	3	25	26,6	75		
4	Tidak Setuju	2	6	6,4	12		
5	Sangat Tidak Setuju	1	18	19,1	18		
Total		94	100		316		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 31 guru menjawab sangat setuju, 14 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 25 guru menjawab cukup setuju, 6 guru menjawab tidak setuju dan 18 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.71 Rekapitulasi Indikator Kompetensi Profesional

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Kompetensi Profesional	Saya mampu menguasai materi pelajaran	2,62	Cukup Setuju
2		Saya dapat menguasai dan mengembangkan standar kompetensi dan kompetensi dasar	3,37	Cukup Setuju
3		Saya mampu mengembangkan materi pembelajaran yang kreatif	3,21	Cukup Setuju
4		Saya mampu bertindak reflektif kepada siswa	3,38	Cukup Setuju
5		Seorang guru harus dapat mengerti maksud dan tujuan dari materi pembelajaran yang diajarkan	3,36	Cukup Setuju
Rata-Rata			3,19	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau list pertanyaan tentang indikator kompetensi profesional dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 dengan interval kategori cukup setuju.

d. Kompetensi Sosial

Tabel 5.72 Saya Mampu Bersosialisasi Dengan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	31	33,0	155	3,65	Setuju
2	Setuju	4	26	27,7	104		
3	Cukup Setuju	3	22	23,4	66		
4	Tidak Setuju	2	3	3,2	6		
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12,8	12		
Total		94	100	100	343		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 31 guru menjawab sangat setuju, 26 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 22 guru

menjawab cukup setuju, 3 guru menjawab tidak setuju dan 13 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.73 Saya Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Secara Lisan Dan Tulisan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	13	13,8	65	2,73	Cukup Setuju
2	Setuju	4	16	17,0	64		
3	Cukup Setuju	3	23	24,5	69		
4	Tidak Setuju	2	16	17,0	32		
5	Sangat Tidak Setuju	1	26	27,7	26		
Total		94	100	100	356		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 13 guru menjawab sangat setuju, 16 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 23 guru menjawab cukup setuju, 16 guru menjawab tidak setuju dan 26 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.74 Saya Mampu Beradaptasi Dengan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	31	33,0	155	3,65	Setuju
2	Setuju	4	26	27,7	104		
3	Cukup Setuju	3	22	23,4	66		
4	Tidak Setuju	2	3	3,2	6		
5	Sangat Tidak Setuju	1	12	12,8	12		
Total		94	100	100	343		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 31 guru menjawab sangat setuju, 25 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 22 guru menjawab cukup setuju, 3 guru menjawab tidak setuju dan 12 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.75 Saya Mampu Berkomunikasi Dengan Efektif, Menggunakan Bahasa Yang Santun Dan Empatik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	26	27,7	130	2,97	Cukup Setuju
2	Setuju	4	15	16,0	60		
3	Cukup Setuju	3	13	13,8	39		
4	Tidak Setuju	2	10	10,6	20		
5	Sangat Tidak Setuju	1	30	31,9	30		
Total		94	100		279		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 26 guru menjawab sangat setuju, 15 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 13 guru menjawab cukup setuju, 10 guru menjawab tidak setuju dan 30 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.76 Saya Harus Bersikap Objektif Kepada Siswa Dan Tidak Melakukan Tindakan Diskriminasi

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	26	27,7	130	2,95	Cukup Setuju
2	Setuju	4	8	8,5	32		
3	Cukup Setuju	3	23	24,5	69		
4	Tidak Setuju	2	9	9,6	18		
5	Sangat Tidak Setuju	1	28	29,8	28		
Total		94	100		277		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 94 guru honorer dan PNS di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dimana 26 guru menjawab sangat setuju, 8 guru lainnya menjawab setuju. Selanjutnya, ada 23 guru menjawab cukup setuju, 9 guru menjawab tidak setuju dan 28 guru yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 5.77 Rekapitulasi Indikator Kompetensi Sosial

No	Indikator	Pertanyaan	Rata-Rata	Kategori
1	Kompetensi Sosial	Saya mampu bersosialisasi dengan baik	3,65	Setuju
2		Saya mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dan tulisan	2,73	Cukup Setuju
3		Saya mampu beradaptasi dengan baik	3,65	Setuju
4		Saya mampu berkomunikasi dengan efektif, menggunakan bahasa yang santun dan empatik	2,97	Cukup Setuju
5		Saya harus bersikap objektif kepada siswa dan tidak melakukan tindakan diskriminasi	2,95	Cukup Setuju
Rata-Rata			3,19	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari masing-masing item atau list pertanyaan tentang indikator kompetensi sosial dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 dengan interval kategori cukup setuju.

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi telah terdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal atau normal. Menurut Sarjono dan Julianita (2016: 327) uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal). Dimana data yang berdistribusi normal yaitu jika nilai *asmp.sig (2 tailed) > 0,05*. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut ini:

Tabel 5.78 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kinerja
N		94	94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	128.9362	63.7234
	Std. Deviation	31.42590	15.59667
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.088
	Positive	.040	.055
	Negative	-.094	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.916	.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.371	.462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 5.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji kolmogorov-smirnov yang menunjukkan nilai *asympt sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, yaitu variabel kepuasan kerja 0,371 dan variabel kinerja 0,462. Sehingga model tersebut telah memenuhi asumsi untuk dipakai sebagai persamaan regresi linier sederhana.

5.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk melihat bentuk arah dari pengaruh yang berarti, apabila variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.11 sebagai berikut:

Tabel 5.79 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.251	5.486		4.603	.000
Kepuasan Kerja	.298	.041	.601	7.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, didapatkan nilai a (konstanta) sebesar 25,251 selanjutnya bX (koefisien regresi kepuasan kerja) sebesar 0,298. Hasil uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,251 + 0,298X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 25,251. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja guru meningkat 25,251%.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,298. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,298% dengan asumsi variabel lain tetap.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel 5.12 sebagai berikut :

Tabel 5.80 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.251	5.486		4.603	.000
1 Kepuasan Kerja	.298	.041	.601	7.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Diketahui nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dapat diperoleh dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 94 - 1 - 1$; $0,05/2 = 92$; $0,025 = 1,986$. Dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut: Diketahui $t_{\text{hitung}} (7,217) > t_{\text{tabel}} (1,986)$ atau $\text{sig.} (0,000) < 0,05$. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.6.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2 atau *Rsquare*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya dalam bentuk persentase. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5.81 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.561	.555	12.53060

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian dengan nilai sebesar 0,561 atau 56,1% dan nilai $e_1 = 0,439 (\sqrt{1} - 0,561)$ yang bermakna kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 56,1%, sisanya 43,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh hasil $t_{hitung} (7,217) > t_{tabel} (1,986)$ atau $sig. (0,000) < 0,05$ membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, artinya dengan semakin tinggi kepuasan kerja guru yang mereka terima akan mampu meningkatkan kinerja.

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 56,1%, sedangkan sebesar 43,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru akan mendorong guru untuk bekerja dengan baik sehingga mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Panggalo, dkk (2021) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Febriyana (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Adha, dkk (2019) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang, yang artinya bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Londok, dkk (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijabarkan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji statistik terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi hasil penelitian tentang kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal untuk setiap indikator yang dinilai, sedangkan nilai yang paling rendah berada pada indikator kompetensi pedagogik.
2. Kepuasan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja perlu di tinjau ulang bagaimana kepuasan kerja para guru. Dimana indikator terendah terlihat pada hubungan sosial.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru yang dirasakan, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru, demikian pula sebaliknya jika kepuasan kerja guru rendah maka kinerja guru juga akan menurun.

6.2 Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Guna mengoptimalkan peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, maka pemimpin diharapkan

memperhatikan kompetensi pedagogik guru dengan cara memberikan pelatihan kepada guru, dengan tujuan guru mampu memahami peserta didik dengan lebih mendalam, mampu merancang pembelajaran, dalam pembelajaran mampu membuat suasana lebih kondusif.

2. Guna meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, maka pemimpin diharapkan memperhatikan hubungan sosial dengan cara: 1) Pemimpin pada saat di sekolah diharapkan mampu berkomunikasi dengan harmonis kepada para guru sehingga mampu menjadi tauladan bagi guru untuk mampu berkomunikasi dengan teman ditempat kerja maupun di luar sekolah, 2) Untuk guru yang tidak dapat bersosial dengan baik, sebaiknya pemimpin memanggil guru yang bersangkutan dan menanyakan apa yang menjadi kendala sehingga dapat diberikan solusi dan



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Suhroji., Wandu, Didi dan Susanto, Yanto. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang*. Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 2 No. 1 Januari 2019.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Basuki, Agus dan Prawoto, Nano. 2016. *Analisis Regresi: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Cherrington, David J. 2016. *The Management of Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Darmaningtyas. 2004. *Pendidikan yang memiskinkan*. Yogyakarta: Galang Press.
- Febriyana, Wanda. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapepe Chakra*. E-Proceeding of Management. Vol. 2, No. 2 Desember 2015
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, James, L.. 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2010. *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hanifah, Prismajati. 2012. Kompetensi Pedagogik Guru PNS dan Wiyata Bakti di SD Se-Kecamatan Wangon Kabupaten Banyumas Tahun 2012. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Haryono, D. I. 2001. *Hubungan pola kepribadian dan kepuasan kerja para manajer BUMN*. In B. Sjabadhyni & B. K. I. Graitto, & R. P. Wutun (Eds.), *Pengembangan kualitas SDM dari perspektif PIO*. Depok: Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke-13. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2010. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.

- Londok, Ribkha Novelin., Areros, Willam Agustinus dan Asaloei, Sandra, 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 9, No.1, 2019
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Munandar. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI-press.
- Nuryani. 2000. Konstruktivisme dan Pembelajaran IPA/Biologi. *Makalah Disampaikan Pada Seminar/Lokakarya Guru-Guru IPA SLTP Sekolah Swasta Di Bandung 7-15 Agustus 2000*.
- Pangalo, Otta., Limbong, Mesta dan Kailola, Lisa. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Kristen Tagari*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Volume 5 Nomor 1 Tahun 2021.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2016. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2014. *Research Methods for Bussiness*. New York; Jhon Willey and Sons Inc
- Sugiyono 2013. *Motedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Suyanto dan Abbas M.S. 2004. *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Triton, P.B. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oriza.
- Usman, Moh Uzer. 2012. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Waluyo. 2007. *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi Dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. Bandung: Mandar Maju.
- Wijono. 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Group.