

Determinan Kepuasan Kerja pada Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK di Pekanbaru, Riau)

Adi Saryanto¹, Adi Rahmat^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: adirahmat@unilak.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh SMK Pekanbaru dengan tujuan mengetahui determinan kepuasan kerja pada hubungan kompetensi terhadap kinerja guru. teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan systematic sampling, dimana seluruh populasi berjumlah 778 orang dan menurut tabel Crejcie & Morgan (1970) jumlah sampel adalah 260 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada SMK Pekanbaru, tiga dasar kompetensi guru yaitu kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor mempengaruhi kinerja guru SMK di Pekanbaru; dan kepuasan kerja guru tersebut memperkuat bagaimana seorang guru meningkatkan kinerjanya karena kompetensi yang dimiliki.

Kata kunci: *Determinan, Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja guru di Indonesia terus mengalami penurunan. Hal tersebut dinyatakan oleh Andrew Ragatz et. al (dalam Niantoro et al., 2018) saat publikasi di Kementerian Pendidikan dan Bank Dunia no 53732-ID (2010: 2). Rendahnya kinerja dunia pendidikan salah satunya disebabkan oleh rendahnya kinerja tenaga pendidik. Tidak heran dengan rendahnya kinerja tenaga pengajar atau guru berdampak pada hasil belajar siswa seperti yang dituangkan dalam laporan Jalal et. Al. (2009: 5) dalam Niantoro et al (2018) publikasi no. 48578 yang disusun oleh Kementerian Pendidikan dan Bank Dunia menunjukkan bahwa hasil pendidikan di Indonesia untuk tingkat kelas 8 atau sekolah menengah pertama berada pada peringkat yang lebih rendah di bawah rata-rata internasional, dibandingkan dengan negara lain dalam pembelajaran mata pelajaran matematika dan sains.

Kinerja yang kurang optimal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain diantaranya adalah kompetensi dan Kepuasan Kerja (Niantoro et al., 2018). Kompetensi menjadi salah satu unsur penting dalam implementasi kurikulum di kelas. Kurikulum yang baik tanpa dukungan kompetensi guru tidak akan berdampak positif terhadap kinerja seperti yang terangkum dalam hasil penelitian Rohimah (2013) bahwa kompetensi berdampak pada kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian Qomariah & Mustikawati (2020) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Hal tersebut juga dibuktikan oleh Raharjaya et al. (2020) yang mengatakan kalau kompetensi mempengaruhi kinerja guru. Namun tidak demikian dengan pendapat Arifin (2015) dan Suharto et al. (2019). Kedua penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja seseorang di dalam organisasinya.

Seperti yang diungkapkan Niantoro et al. (2018) bahwa kinerja guru selain kompetensi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Hal yang sama juga dibuktikan oleh Arifin (2015); Kiwan & Heryanto (2020); Mesiono (2019); Fadliyana (2019) dan Raharjaya et al. (2020), bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru di berbagai tingkatan sekolah. Selain itu beberapa penelitian juga mengatakan kepuasan kerja menjadi mediasi antara hubungan kompetensi terhadap kinerja guru. Kendati terdapat perbedaan pada hasil penelitiannya. Seperti yang dibuktikan oleh Kiwan & Heryanto (2020) bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja. Namun peran kepuasan kerja sebagai mediasi tidak begitu memuaskan. Karena lebih besar pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kinerja guru dibanding pengaruh tidak langsungnya. Sedangkan hasil penelitian Ginanti (2017) dan Raharjaya (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi mediasi yang sempurna. Hal itu karena pengaruh tidak langsung kepuasan kerja lebih besar dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Ujian Nasional (UN) diselenggarakan untuk mengukur capaian standar kompetensi lulusan (SKL) peserta didik pada jenjang satuan pendidikan dasar dan menengah. Salah satu kegunaan hasil UN adalah untuk pemetaan serta diagnosa tingkat pencapaian hasil belajar siswa. Berikut data capaian nilai UN di seluruh kabupaten/kota Provinsi Riau selama lima tahun terakhir:

Tabel 1. Nilai Rata-rata UN SMK Negeri 5 Tahun Terakhir Kabupaten/Kota di Provinsi Riau

No	Kabupaten /Kota	2015	2016	2017	2018	2019
1	Pekanbaru	65,78	63,33	59,51	50,14	51,82
2	Dumai	60,57	55,11	53,21	45,95	47,68
3	Kampar	52,52	51,58	49,81	40,23	42,86
4	Inhu	59,39	56,86	49,85	43,75	44,67
5	Inhil	69,46	64,25	52,83	43,30	45,56
6	Bengkalis	58,99	57,72	53,04	44,23	45,43
7	Pelalawan	57,8	58,93	50,59	41,63	44,12
8	Rohul	73,46	69,13	52,52	41,29	42,88
9	Rohil	53,62	53,08	53,66	42,24	42,91
10	Siak	65,48	59,92	51,11	41,50	44,97
11	Kuansing	54,61	53,51	50,99	41,18	43,34
12	Kep. Meranti	51,37	52,46	50,17	41,93	44,48
	Rerata Riau	62,38	59,66	53,24	44,14	45,98
Sumber: Puspendik, Kemendikbud RI, 2019						

Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai UN Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) secara rata-rata di seluruh kabupaten/kota di Riau selama lima tahun terakhir terus mengalami penurunan, termasuk di Kota Pekanbaru. Pencapaian tertinggi adalah di tahun 2015 dengan nilai rerata UN SMK 65,78. Selanjutnya terus menurun 63,33 (2016); 59,91 (2017); 50,14 (2018); dan 51,82 (2019). Hanya di tahun 2019 naik 1,68 poin.

Penelitian ini akan melihat bagaimana kompetensi guru mempengaruhi kinerja mereka dalam mendidik murid-murid SMK. Selanjutnya juga akan melihat apakah kepuasan kerja dari para guru tersebut akan mampu memperkuat atau justru memperlemah hubungan kompetensi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah

Determinan Kepuasan Kerja Pada Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK di Pekanbaru, Riau).

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi Guru adalah tolak ukur kemampuan seorang guru dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa. Guru harus mahir dalam proses transfer ilmu tersebut. Mahir adalah istilah yang tepat untuk menunjukkan bahwa seorang guru sangat terampil dalam mengajar (Syah, 2013). Kompetensi guru diukur menggunakan 3 indikator yakni: kognitif, afektif dan psikomotorik.

Luthan (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang paling penting melalui hasil kerjanya. Kepuasan kerja diukur menggunakan indikator: pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, upah dan promosi, sikap teman kerja dan atasan, serta kondisi lingkungan kerja.

Kinerja Guru menurut (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru) adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. kinerja guru diukur dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, dan penilaian pembelajaran.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

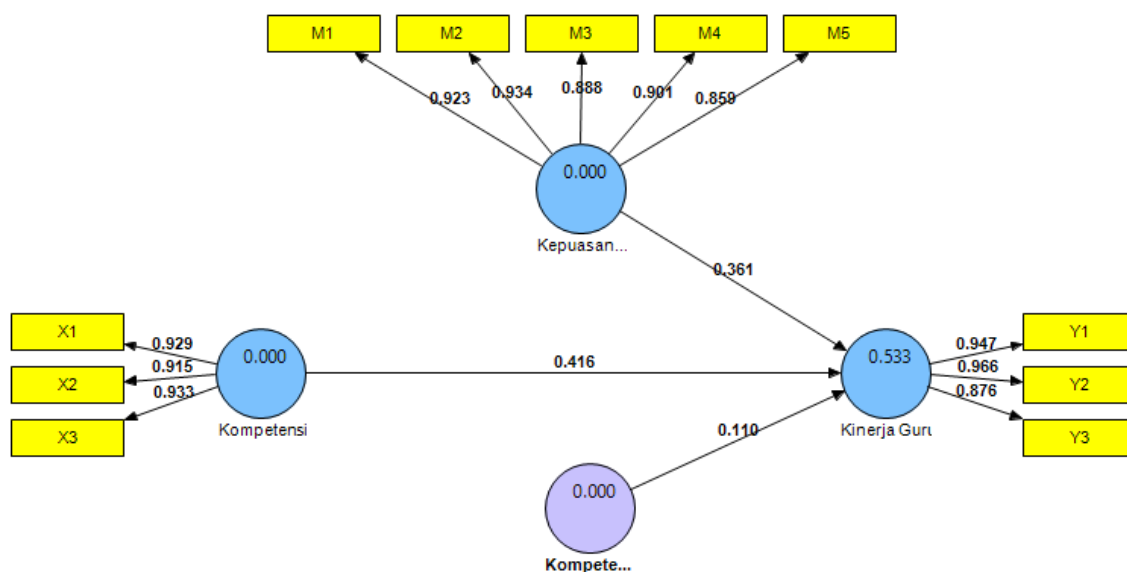
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode

deskriptif ini mengkaji Determinan Kepuasan Kerja Pada Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, yaitu Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86). Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah semua guru SMK Negeri di Kota Pekanbaru yang berjumlah 778 orang. Dengan jumlah populasi 778 orang maka menurut tabel Crejcie & Morgan (1970) dalam Handayani (2020), maka jumlah sampel adalah 260 orang yang diambil menggunakan *systematic sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kompetensi	Kinerja Guru	0.416	0.048	8.748
Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0.361	0.048	7.461

1. Nilai T statistics hubungan antara kompetensi terhadap kinerja guru adalah sebesar $8.748 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.
2. Nilai T statistics hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar $7.461 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Pengujian hipotesis tidak langsung

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kompetensi * Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0.110	0.045	2.456

Pengaruh interaksi antara kompetensi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja guru menghasilkan T statistics sebesar 2.456. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara kompetensi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi semu.

Konversi diagram jalur ke dalam model struktural

Tabel 4. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Kompetensi	Kinerja Guru	0.416
Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0.361
Kompetensi * Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0.110

$$\text{Persamaan : } Y = 0.416 X + 0.361 M + 0.110 X*M$$

Persamaan diatas dapat diinformasikan bahwa :

1. Koefisien *direct effect* kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0.416 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. hal ini berarti semakin tinggi kompetensi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Koefisien *direct effect* kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.361 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Koefisien pengaruh interaksi kompetensi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.110 menyatakan bahwa interaksi kompetensi dengan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi kompetensi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja guru menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. hal ini berarti kepuasan kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Efek dominan

Tabel 5. Hasil Analisis Total Koefisien

Eksogen	Endogen	Total
Kompetensi	Kinerja guru	0.416
Kepuasan kerja	Kinerja guru	0.361

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja guru adalah kompetensi dengan coefficient sebesar 0.416. Dengan demikian kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tiga dasar kompetensi guru yaitu kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor mempengaruhi kinerja guru SMK di Pekanbaru. Kepuasan kerja guru tersebut memperkuat bagaimana seorang guru meningkatkan kinerjanya karena kompetensi yang dimiliki.

Secara teoritis hasil penelitian ini juga mampu memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berpendapat bahwa peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki dan kepuasan kerjanya. Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para pengambil kebijakan, pimpinan di sekolah termasuk guru itu sendiri bahwa memperkuat kompetensi diri akan meningkatkan kepuasan kerja yang dengan sendirinya kinerja mereka juga akan terus membaik. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menelaah penyebab meningkat atau menurunnya kinerja dengan variabel berbeda. Hal tersebut dianjurkan agar lebih memahami apa saja variable lain yang mempengaruhi kinerja guru.

REFERENSI

- Alexandermaramis., Jemmy, Rumengan., & Yunazar, Manjang. 2019. "Competence Determination, Work Spirit, Work Environment Wit Work Motivation as a Variable Intervening on Personnel Work Satisfaction Lingga Polres." *Zona Manajemen*, Vol 9, No 1.
- Arifin, H. Muhammad. 2015. "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance." *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Anna, Riana Suryanti Tambunan., Fuad, Abdul Hamied2., and Wachyu, Sundayana. 2018. "EFL teachers' motivation and competence in an Indonesian context as assessed within the framework of Maslow's and Herberg's theories." *INDONESIAN JOURNAL OF APPLIED LINGUISTICS*, Vol. 8 No. 1, May 2018, pp. 68-78.
- Annabelle, Wenceslao., Jasmine, Misa., & Teresita, Tugonon. 2018. "Leadership Capabilities, Management Competence and Performance of Elementary Public

- Administrators.” *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. Volume 5, Issue 3, ISSN (Online) : 2349–5219.
- Arifin, H Muhammad. 2015. “The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance.” January, *International Education Studies* 8(1):38-45. DOI: 10.5539/ies.v8n1p38.
- Eytan, Cohena. 2015. “Principal Leadership Styles and Teacher and Principal Attitudes, Concerns and Competencies regarding Inclusion.” 5th World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership, WCLTA 2014. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 186 (2015) 758 – 764.
- Fadliyana, Nur., Ulfiani, Rahman., & Musdalifa. 2019. “Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency.” *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Volume 9 No. 1.
- Fikri, Adam., & Joni, Kamase. 2019. “The Effect Competence and Motivation to Satisfaction and Performance.” *International Journal of Scientific and Technologi Research*, Volume 8 Issue 3, March.
- Ginanti, Made Galuh. 2017. “Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk.” Tesis, Magister Manajemen Universitas Hasanudin Makassar.
- Handayani, Ririn. (2020). “Metode Penelitian Sosial.” Transmedia Grafika, Yogyakarta.
- Irawan, Dony., Agus, Wahyudin., & Heri, Yanto. “The Moderating Influence of The Academic Supervision of Teacher Competencies and Commitment Towards Organizational of Teacher Performance.” *Educational Manajemen (EM)* EM 7 (1) (2018) 65 – 70.
- Iskandar, Urai. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Manfaat Ujian Nasional*. <https://urayiskandar.com/2017/07/manfaat-hasil-ujian-nasional.html>.
- Javed, M., Balach & Hassan, F. (2014). “Determinants of Job Satisfaction and its impact on employee Performance and Turnover Intentions.” *International Journal of Learning & Development*, 4 (2), 120-140.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. 2013. “The impact of high-performance human resource practices on employees’ attitudes and behaviours.” *Journal of Management*, 39 (2), 366 – 391.
- Kemal, Kayikci., & Ozan, Yilmaz. 2014. “Effects of Knowledge Management Competencies of School Principals’ to Quality Studies in School.” *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5, No. 5; April.
- Kęstutis, Trakšelys., Julija, Melnikova., & Dalia, Martišauskienė. 2016. “Competence Of The Leadership Influence School Improvement.” ISSN 2029-6894. *ANDRAGOGIKA*, Nomor 1 Volume 7.
- Kiwan, Martinus., & Heryanto. 2020. “The Effect of Job Satisfaction in Mediating the Relationship between Compensation, Tasks Competence and Commitment of Teachers of SMA Don Bosco Padang.” May 2020 DOI: 10.47577/tssj.v8i1.640.
- Lineo, Rosina Ratia., & Şule, Erdem Tuzlukayab. 2019. “The relationship of the dimensions of job satisfaction to job performance: A case study of a multinational

- company in Lesotho.” *Journal of Research in Emerging Markets, JREM*, 2019, Vol. 1, No. 3, ISSN: 2663-905X.
- Maklassa. 2012. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan di Provinsi Sulawesi Selatan.” Disertasi PPs-UMI. Unpublisher, Makassar, Indonesia.
- Mesiono. 2019. “The Influence of Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teachers.” June, *TADRIS: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah* 4(1):107-116, DOI: 10.24042/tadris.v4i1.4388.
- Muchemi, T. W. 2015. “Factors Affecting Employee Satisfaction in Non-Governmental Organizations: A Case Study of Africa Yoga Project.” Unpublished Doctoral dissertation, United States International University-Africa. Available at <http://erepo.usiu.ac.ke/11732/707>.
- Mustamin, Yasin MA. 2012. “The Competence of School Principals: What Kind of Need Competence for School Success?” *Journal of Education and Learning*. Vol.6 (1) pp. 33-42.
- Muzdalifah, F., & Listyasari, W. D. (2013). *Psikologi Pendidikan 2*. Jakarta; Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.
- Nakata, A., Irie, M., & Takahashi, M. 2013. “A single-item global job satisfaction measure is associated with quantitative blood immune indices in white-collar employees.” *Industrial Health*, 51(2), 193-201. doi:10.2486/indhealth.2012-0059.
- Niantoro, Sutrisno., H. Puji Isyanto., & Rachmat, Hasbullah. 2018. “Influence of Teacher Competence, Motivation and Job Satisfaction on Teacher’s Performance SMP Negeri 1 Cikarang Bekasi Regency East.” Singaperbangsa University, Karawang, Indonesia, Thesis.
- Pandey, J. 2019. “Factors Affecting job performance: An Integrative Review of Literature.” *Management Research Review*, 42 (2), 263-289.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. 2017. “Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation.” *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Peng, Y.P. (2014). *Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated*.
- Pepea, Alessandro., Loredana, Addimando., & Guido, Veronesea. 2017. “Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries.” *Europe's Journal of Psychology*, 2017, Vol. 13(3), 396–416, doi:10.5964/ejop.v13i3.1389.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation*. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Prakoso, Agung Suryo., Moh. Romadloni., & Harianto, Respati. 2019. “Job Satisfaction as a Mediator of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Teacher Performance.” *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online), Vol.11, No.32.
- Qomariah, Nurul., & Mustikawati, Endang. 2020. “The Effect of Education, Training and Competency on Teacher Performance.” *International Journal of Business and*

- Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print):2319-801X www.ijbmi.org || Volume 9 Issue 10 Ser. III || October 2020 || PP 14-20
- Ragatz, A., Dandan, C., Ratna, K., Muhammad, F., Siwage, D.N., Susie, S., & Imam, S. 2009. Report No. 53732-ID. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan World Bank.
- Raharjaya, I Gusti NGR Krishna., Putu, Kepramareni., Nengah, Landra., AA Putu Agung. 2020. "Influence of Motivation of Work and Competence on Performance of Teacher with Job Satisfaction as Variable Mediation at SMK Ti Bali Global Denpasar." *International Journal of Contemporary Research and Review*, Volume 11 Nomor 2. an Open Access Publication ISSN: 0976-4852 |
- Renyut, Bernard C., H. Basri Modding., Jobhar Bima., & St. Sukmawati. 2017. "The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29 www.iosrjournals.org.
- Robbin & Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rohimah, S. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Rosmaria, Omara., Nor, Aniza Ahmada., Siti, Aishah Hassana., & Samsilah, Roslan. 2018. "Importance Of Teachers' Competency Through Students' Perception In Relationships Between Parental Involvement And Motivation With Students' Achievement." 10: 3-3 (2018) 17–23 | www.sainshumanika.utm.my | e-ISSN ISSN: 2289-6996
- Sari, Komala. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwilian dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." *Tesis Magister Manajemen Universitas Esa Unggul*.
- Singh J., & Jain, M. 2013. "A Study of Employees' Job Satisfaction and Its Impact on their Performance." *Journal of the Indian Research*, 4, 105-111.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Sri, Munajiya., Tri Joko Raharjo., & Murwatiningsih. 2020. "Determinants on Teachers' Performance With Job Satisfaction As A Mediation." *EM 9 (1) (2020) 65-74*, *Educational Management*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.
- Syah, M. (2013) *Psikologi pendidikan dengan pendekatan baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suharto., Suyanto., & Nedi, Hendri. 2019. "The Impact of Organizational Commitment on Job Performance." *International Journal of Economics and Business Administration*, Volume VII, Issue 2.
- Wagiran., Soenarto., & FX Soedarsono. 2013. "Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahliann Teknik Mesin." *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Tahun 17, Nomor 1*.

Determinan Kepuasan Kerja...

Adi Saryanto, Adi Rahmat

Yukl, Gary. (2013). "Leadership in Organizations." Eighth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.

....."Pentingnya Melakukan Penilaian Yang Baik." Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Mei 2017. Dinaspendidikan@riau.go.id

....."Supporting Teacher Competence Development, For Better Learning Outcomes."