

.....

KAJIAN PENGARUH PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA PADA SMK NEGERI KALIBARU BANYUWANGI

Oleh

Yani Dahliani¹⁾, Agustin Hari²⁾, Khusnul Laily Fitria³⁾

^{1,2,3}STIE Mandala Jember

E-mail: yani@stie-mandala.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Uji Instrumen Data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas, Analisis Uji Jalur (Path Anlysis), Uji Hipotesis yaitu Uji T, Uji Determinasi Dan Uji Sobel, dengan bantuan alat analisis SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dan komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi, profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi, kinerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi. Untuk hasil uji sobel variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi

Keywords: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Guru Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi menjadikan dunia tanpa batas, perkembangan ilmu pengetahuan semakin pesat dan informasi dunia dapat diperoleh dengan mudah. Hal ini menuntut setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah agar dapat berorientasi pada tujuan jangka panjang dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh M. Sannusy, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri se Kecamatan Kuto Baro” dengan adanya orientasi profesionlisme dapat mempengaruhi pegawai untuk bersikap bertanggung jawab yang akan berdampak pada hasil kinerja yang berkualitas.

Komitmen organisasi juga berpengaruh dalam perkembangan sebuah lembaga

pendidikan dan organisasi, berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rita Hayati, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA 1 Sungai Rotan” dengan adanya penanaman komitmen organisasi yang kuat dalam diri pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik dengan begitu tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Didalam dunia kerja komunikasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang untuk berinteraksi satu sama lain. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Nila Lestiawati (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Singkawang” dengan adanya komunikasi organisasi yang baik dapat memudahkan pegawai dalam beraktivitas memenuhi tuntutan kerjanya.

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMK N) yang terletak di Jl. Jember No. 122, dusun tegal pakis kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur yang berdiri pada tahun 2002 dengan 3 kompetensi keahlian yaitu akuntansi, budidaya ternak ruminansia, budidaya ikan air tawar. Dengan seiring berjalannya waktu SMK Negeri terus berkembang dalam berbagai hal salah satunya menambah bidang keahlian yang bisa menjadi pilihan untuk siswa yang ingin belajar di tempat ini, perkembangan ini dimulai pada tahun 2004 hingga 2021 saat ini sehingga kompetensi keahlian di SMK Negeri Kalibaru menjadi 7 kompetensi keahlian diantaranya :

1. Akuntansi
2. Agribisnis Ternak Ruminansia
3. Agribisnis Perikanan
4. Teknik Kendaraan Ringan
5. Agribisnis Ternak Unggas
6. Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ)
7. Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian (APHP)

B. Populasi

Menurut Arikunto (2012:108), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sesuai dengan pernyataan tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi yaitu sebanyak 90 orang

C. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2012:109) adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Berdasarkan teori Surakhmad (1994) menjelaskan bahwa apabila ukuran populasi sebanyak kurang dari 100, maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari populasi, maka peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 45 responden yang berarti 50% dari jumlah populasi (90). Metode yang digunakan yaitu metode purposive sampling, dengan karakteristik responden pada penelitian ini adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi.

D. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel bebas
Variabel bebas pada penelitian ini adalah variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi
2. Variabel Terikat
Variabel terikat pada penelitian ini adalah variabel kinerja guru
3. Variabel Intervening
Variabel intervening pada penelitian ini adalah kepuasan kerja

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Kurniati (2012:01), profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Indikator profesionalisme adalah :

1. Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
4. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

Komitmen organisasi adalah sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Kemauan
2. Ksesetiaan
3. Kebanggaan

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi didalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Indikator komunikasi organisasi yaitu :

1. Bijaksana dan sopan
2. Penerimaan umpan balik
3. Berbagi informasi
4. Memberikan informasi tugas

5. Mengurangi ketidakpastian tugas

Kinerja guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dalam pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Indikator kinerja guru yaitu :

1. Hasil kerja
2. Prakarsa
3. Sikap
4. Kecerdasan emosional

Kepuasan kerja adalah persepsi dan nilai dari karakteristik lingkungan pekerjaan seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja dan produktivitas. Indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah/gaji
3. Promosi
4. Rekan kerja
5. Pengawasan

F. Metode pengumpulan data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

G. Metode analisis data

1. Uji instrumen data
 - a. Uji validitas
 - b. Uji reliabilitas
2. Uji instrumen data
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji heterokedastisitas
 - c. Uji multikolinieritas

ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh pernyataan yang digunakan pada kuisioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0.60, maka seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini reliabel dan dapat

digunakan sebagai instrumen data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogrov-smirnov menunjukkan bahwa nilai residulanya normal dan data terdistribusi secara normal dengan nilai signifikasinya 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05.

b. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode *scatterplot* titik-titik yang di dihasilkan menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga pada uji ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multiikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas semua variabel dari penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai cut off tolerance >0,10 dan nilai VIF <10.0.

3. Analisis jalur

a. Model 1

Mengacu pada output analisis jalur model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variable yaitu $X_1 = 0.037$, $X_2 = 0.734$ dan $X_3 = 0.029$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variable X_1 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Z , sedangkan variable X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z . besarnya nilai R^2 atau R square yang terdapat pada table model summary adalah sebesar 0.204, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Z adalah sebesar 20.4% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari $\sqrt{1-0.204} = 0.892$

b. Model 2

Mengacu pada output analisis jalur model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari keempat variable yaitu $X_1 = 0.000$, $X_2 = 0.030$, $X_3 = 0.140$ dan $Z = 0.034$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variable X_1 , X_2 dan Z berpengaruh signifikan

terhadap Y, sedangkan variable X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y. besarnya nilai R² atau R square yang terdapat pada table model summary adalah sebesar 0.521, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 52.1% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. sementara itu, untuk nilai e² dapat dicari $\sqrt{1 - 0.521} = 0.692$

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1, X3 terhadap Z dinyatakan signifikan dengan nilai signifikansinya 0.037 dan $0.029 < 0.05$, X2 dinyatakan tidak signifikan terhadap Z karena nilai signifikansinya $0.734 > 0.05$. Sedangkan X1, X2 dan Z dinyatakan signifikan terhadap Y karena nilai signifikannya 0.000, 0.030 dan $0.034 < 0.05$, X3 dinyatakan tidak signifikan terhadap Y karena nilai signifikansinya $0.734 > 0.05$

b. Uji Determinasi

Model 1

Berdasarkan hasil uji determinasi model 1 dengan nilai koefisien di ketahui bahwa X1, X2, X3 terhadap Z sebesar 0.204, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja (Z) dipengaruhi 20.4% oleh profesionalisme (X1), komitmen organisasi (X2) dan Komunikasi organisasi (X3). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini misal motivasi kerja, kepemimpinan dan sebagainya.

Model 2

Berdasarkan hasil uji determinasi model 2 dengan nilai koefisien di ketahui bahwa X1, X2, X3 terhadap Y melalui Z sebesar 0.521, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi 52.1% oleh profesionalisme (X1), komitmen organisasi (X2), Komunikasi organisasi (X3) melalui kepuasan kerja (Z). Sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam

penelitian ini misal motivasi kerja, kepemimpinan dan sebagainya.

5. Uji sobel

a. Uji sobel X1 terhadap Y melalui Z

Dari hasil uji sobel menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan kerja (Z), karena hasil t hitung $< t$ tabel sebesar $1.58349207 < 2.021$.

b. Uji sobel X2 terhadap Y melalui Z

Dari hasil uji sobel menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan kerja (Z), karena hasil t hitung $< t$ tabel sebesar $0.41922421 < 2.021$.

c. Uji sobel X3 terhadap Y melalui Z

Dari hasil uji sobel menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) melalui kepuasan kerja (Z), karena hasil t hitung $< t$ tabel sebesar $1.76209433 < 2.021$.

INTERPRETASI

A. Pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja

Hasil dari uji analisis jalur pada uji t terdapat H1 variabel profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan bentuk sikap profesional yang diterapkan di SMK Negeri Kalibaru sudah memberikan kepuasan tersendiri walaupun belum seluruh guru merasakan kepuasan dengan sikap profesional yang diterapkan.

B. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil dari uji analisis jalur pada uji t terdapat H2 variabel komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran untuk berkomitmen terhadap sekolah dari diri guru, yang menyebabkan guru tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

C. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil dari uji analisis jalur pada uji t terdapat H3 variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang diterapkan sangat baik oleh sekolah sehingga guru dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

D. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil dari uji analisis jalur pada uji t terdapat H4 variabel profesionalisme berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan adanya sikap profesional yang konsisten diterapkan oleh para guru sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru.

E. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil dari uji analisis jalur pada uji t terdapat H5 variabel komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena sekolah menanamkan sikap komitmen dalam diri guru sehingga kinerja lebih baik dan berkualitas.

F. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru

Hasil dari uji analisis jalur pada uji t terdapat H6 variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini karena kualitas komunikasi yang ada di SMK Negeri Kalibaru terganggu, dapat disebabkan salah satunya yaitu media penyampaian yang kurang mumpuni dan penyampaian pesan yang tidak menyeluruh.

G. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Hasil dari uji analisis jalur pada uji t terdapat H7 variabel kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka guru akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

H. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Hasil dari uji sobel pada analisis hipotesis H8 variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dari pihak SMKN Kalibaru akan pentingnya bersikap profesional sehingga guru belum merasakan kepuasan dalam bekerja yang berimbas terhadap kinerja guru.

I. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Hasil dari uji sobel pada analisis hipotesis H9 variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sikap penerimaan terhadap organisasi/sekolah sehingga tidak ada kepuasan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja guru.

J. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Hasil dari uji sobel pada analisis hipotesis H10 variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya hambatan-hambatan dalam proses penyampaian komunikasi misalnya keterbatasan alat komunikasi ataupun keterbatasan dalam penggunaan bahasa sehingga menyebabkan guru tidak merasa puas dalam bekerja yang akan berakibat menurunnya kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Profesionalisme, berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
- 2) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru pada

- Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
- 3) Komunikasi Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
 - 4) Profesionalisme, berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
 - 5) Komitmen organisasi, berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
 - 6) Komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
 - 7) Kinerja guru berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
 - 8) Profesionalisme, berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
 - 9) Komitmen organisasi, berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.
 - 10) Komunikasi organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kalibaru Banyuwangi.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja hal ini dapat disebabkan oleh sikap keprofesionalan yang diterapkan dengan sangat baik oleh guru maupun karyawan di SMK Negeri Kalibaru.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja hal ini dapat disebabkan oleh komitmen yang kuat oleh para guru, staf karyawan SMK Negeri Kalibaru sehingga kinerja yang baik dan juga kepuasan kerja dapat di tingkatkan.

Komunikasi Organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja pada SMK Negeri Kalibaru, hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kualitas komunikasi yang baik antar guru, guru dengan karyawan ataupun antara guru dengan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Majid.2016.*Strategi Pembelajaran*,Bandung:PT. Remaja Rosda Karya
- [2] Budiati, R.A Ayuningtyas, Suryalena, 2018, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Bagian Produksi Mie Instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Pekanbaru*
- [3] Arikunto, S. 2010.*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Danim, 2002, *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*.Bandung:Pustaka Setia
- [5] Devito ,Joseph.1997.*Komunikasi Antar Manusia*.Jakarta: Profesional Book
- [6] Ghozali, Imam.2013.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.Semarang : Universitas Diponegoro
- [7] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: UNDIP.
- [8] Hasibuan, Malayu.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [9] Hasibuan, Abdurrozzaq.2017.*Etika Profesi*.UISU Press
- [10] Hayati, Rita dkk. 2020,*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi*

- Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA I sungai Rotan.*
- [11] Herman, Sofyandi.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu
- [12] Kuncoro, Agus.2012. *Analysis Multivariat*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- [13] Lestiaiwati, Nila.2019.*Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Singkawang.*
- [14] Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPF. Yogyakarta
- [15] Nur ,syarif .2018.*Pengaruh Kepeminmpinan Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.*
- [16] Jamil Suprihatinngrum.2013.*Guru Profesional*.Jakarta: Ar-ruzz Media
- [17] Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Semarang :Badan Penerbit UNDIP
- [18] Mathis, R. L & Jackson,.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Salemba Empat
- [19] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007.*Tentang Standar Kompetensi Guru* . Jakarta:Balai PustakaHasibuan, Malayu.2014.*Manajemen Sumber Daya Mausia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [20] Hasibuan, Abdurrozzaq.2017.*Etika Profesi*.UISU Press
- [21] Hayati, Rita dkk. 2020,*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA I sungai Rotan.*
- [22] Herman, Sofyandi.2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu
- [23] Kuncoro, Agus.2012. *Analysis Multivariat*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- [24] Lestiaiwati, Nila.2019.*Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Singkawang.*
- [25] Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPF. Yogyakarta
- [26] Nur ,syarif .2018.*Pengaruh Kepeminmpinan Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.*
- [27] Jamil Suprihatinngrum.2013.*Guru Profesional*.Jakarta: Ar-ruzz Media
- [28] Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Semarang :Badan Penerbit UNDIP
- [29] Mathis, R. L & Jackson,.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Salemba Empat
- Ramatulassama, K., & Rao, D. B.2003.*Job Satisfaction Of Teacher Educators*.New Delhi: First Republik Indonesia. *Permendiknas No.16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Jakarta:Balai Pustaka
- [30] Robbins, Stephen P. 2013. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- [31] Rokib, Nur ,dkk. 2018.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan Semarang*
- [32] Sannusy. M. Dkk.2016. *Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN Sekecartan Kuto Baro*
- [33] Setyowsti. Dkk .2014.*Pengaruh Gaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Muhammadiyah Di Kabupaten Purworejo*
- [34] Sondang, P Siagian, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

- [35] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Malang : Cv. Andi Offset
- [36] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- [37] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- [38] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [39] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- [40] Tahir, Muh. 2019. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM Di Sulawesi Selatan*
- [41] Ttresnawati, Nia. 2015. *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- [42] Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- [43] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- [44] Wibowo, Retmo. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BBIAS)* Yasinta Anis. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS N 1 Bandar Lampung*. Republik Indonesia. *Permendiknas No.16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Balai Pustaka
- [45] Robbins, Stephen P. 2013. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- [46] Rokib, Nur ,dkk. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan Semarang*
- [47] Sannusy. M. Dkk. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN Sekecartan Kuto Baro*
- [48] Setyowsti. Dkk .2014. *Pengaruh Gaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP Muhammadiyah Di Kabupaten Purworejo*
- [49] Sondang, P Siagian, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [50] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Malang : Cv. Andi Offset
- [51] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- [52] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- [53] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [54] Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- [55] Tahir, Muh. 2019. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM Di Sulawesi Selatan*
- [56] Ttresnawati, Nia. 2015. *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- [57] Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- [58] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- [59] Wibowo, Retmo. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*

*Interveninig Di Lembaga Pendidikan
Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT
BBIAS)*

- [60] Yasinta Anis.2018.*Pengaruh Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS N
1Bandar Lampung.*

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN