



KEPUASAN KERJA MEMODERASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 PATI

Bayu Kurniawan
bayukurniawan3@gmail.com
STIE AKA Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja Guru di SMK Negeri 1 Pati. Variabel yang diteliti ialah kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh Guru SMK Negeri 1 Pati yang berjumlah 82 orang, dengan menggunakan metode sensus. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data, terdapat sumber data primer dan sekunder yang peneliti bisa dapatkan. Teknik analisis data dibantu dengan program SPSS 17, berupa uji Regresi Linier Berganda, Uji Model, Uji Hipotesis, dan Uji Moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK N 1 Pati, kepemimpinan mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Guru SMK N 1 Pati, kepuasan kerja sebagai variabel yang memoderasi menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Pati, kepuasan kerja sebagai variabel yang memoderasi menguatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMK N 1 Pati.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja, Guru.

Abstract

This research aims to understand and analyze the factors that affect the performance of teachers in SMK Negeri 1 Pati. The variables studied were leadership, work environment, and teacher performance with job satisfaction as mediation variable. The population in this research is all teachers of SMK Negeri 1 Pati, amounting to 82 people, using census method. Questionnaires are used as data collection techniques, there are primary and secondary data sources that researchers can get. Data analysis techniques assisted with SPSS 17 program, in the form of Multiple Linear Regression test, Model Test, Hypothesis Testing, and Moderation Test. The results of this research indicate that the work environment has a positive and significant contribution to the performance of teachers SMK N 1 Pati, leadership has a positive and significant contribution to the performance improvement Teachers SMK N 1 Pati, job satisfaction as moderating variables strengthen the influence of work environment on teacher performance SMK N 1 Starch, job satisfaction as a moderating variable strengthens the influence of headmaster leadership on improving teacher performance of SMK N 1 Pati.

Keywords : Job Satisfaction, Work Environment, Leadership, Performance, Teacher.



PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang penting, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dikatakan memiliki peran yang penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem. Tercapai dan tidaknya tujuan organisasi sebagaimana dinyatakan di dalam visi dan misinya organisasi, akan sangat tergantung dari sumber daya manusia sebagai penggerakannya. Berbekal kompetensi, motivasi, konsep diri, sikap serta *skill* yang dimiliki oleh setiap orang yang terlibat secara operasional, organisasi meletakkan harapan. Harapan itu sendiri tidak lain berupa kinerja yang optimal, melalui pengukuran baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam periode waktu tertentu, dengan menggunakan parameter tertentu. Sumber daya manusia sebagai bagian dari input serta proses yang digabungkan dengan faktor lain akan saling berpengaruh terhadap kinerja secara langsung ataupun tidak langsung di dalam menghasilkan *output*, sekaligus *outcome* bagi organisasi maupun bagi *stakeholder* yang lain.

Variabel kinerja dengan faktor yang mempengaruhinya sudah banyak dibahas oleh para pakar sumber daya manusia dalam berbagai literatur, seminar, para praktisi, bahkan juga oleh para peneliti/akademisi. Kajian secara teori terhadap aspek yang sama pada umumnya tidak menunjukkan adanya perbedaan terhadap seluk beluk sumber daya manusia. Pada sistem pendidikan

misalnya, sumber daya manusia khususnya Guru diakui sebagai bagian penting untuk pengembangan kualitas pendidikan. Disisi lain, kualitas pendidikan tidak lepas dari peran kinerja para Guru, tanpa kinerja Guru yang baik, maka pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Melihat pentingnya hal tersebut, maka penilaian tentang kinerja Guru dirasa semakin penting, ketika lembaga akan melakukan reposisi. Artinya, bagaimana lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja Guru.

Peran pemerintah tentu saja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja Guru disamping memperhatikan potensi kualitas pendidikan yang ada. Di Indonesia peran pemerintah dalam pendidikan diwujudkan dengan terbitnya Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menata kembali dunia pendidikan Indonesia guna lebih mempertajam kualitas pendidikan baik pada tataran kebijakan, kelembagaan dan tenaga kependidikan. Lebih lanjut, untuk melaksanakan Undang-Undang tersebut pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2004 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mencakup standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga pendidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Selanjutnya untuk mengembangkan profesionalitas Guru, pemerintah telah menerbitkan Peraturan



Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Tujuan dari peraturan tersebut, untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Guru sebagai tenaga profesional yang mempunyai fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 4. Baik buruknya kinerja Guru tentu saja tidak hanya bergantung pada kompetensi semata, tetapi juga faktor stimulus yang mampu menggerakkan Guru supaya secara intens bersedia melakukan segenap tugas semaksimal mungkin. Beragam stimulus bukan saja yang bersifat material seperti gaji, tunjangan tetapi juga yang berbentuk imaterial seperti lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang demokratis aspiratif, yang umumnya akan menimbulkan rasa puas, selanjutnya akan mempengaruhi kinerja seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Berkenaan dengan hal tersebut, secara empiris telah banyak dilakukan terkait faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja Guru.

Afandi (2016), dan Jayaweera *et al.* (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para Guru. Afrizal (2015), dan Rahardjo (2014) membuktikan bahwa kepemimpinan yang partisipatif, kepemimpinan yang berorientasi profesi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para Guru. Studi empiris

selanjutnya dilakukan oleh Hutabarat (2015), dan Kanto (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru.

Studi empiris yang lain membuktikan adanya *gap* dari penelitian yang telah diuraikan di atas. Rahardjo (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif justru dapat menurunkan kinerja aparat Guru. *Thamrin et al* (2012) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak pada menurunnya kinerja. Afrizal (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi justru dapat menurunkan kinerja para Guru.

Berdasarkan hal tersebut, maka pada tataran pejabat pengambil keputusan, mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja Guru menjadi sangat penting agar setiap kebijakan yang dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka meningkatkan kinerja Guru. Atas dasar hal tersebut, terasa masih adanya kebutuhan untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Guru. Hal ini penting mengingat dinamika kerja yang sangat kompleks, sehingga perubahan waktu, lingkungan kerja, teknologi, kultur bahkan politik memungkinkan variabel tertentu yang semula berpengaruh terhadap variabel tertentu pula, tetapi pada saat berikutnya sudah tidak berpengaruh lagi.

Motivasi dilakukannya penelitian ini ialah peneliti merasa perlu mengembangkan dan mengetahui buruknya kinerja Guru. Selain itu



penelitian ini bertujuan untuk : 1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru, 2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru, 3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru yang dimoderasi oleh kepuasan kerja Guru, 4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru yang dimoderasi oleh kepuasan kerja Guru.

TINJAUAN TEORETIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Mulyasa (2013:193), untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya.

Dimensi Lingkungan Kerja

Sutomo (2006) melakukan pengukuran terhadap lingkungan kerja pada dimensi dan indikator sebagai berikut : 1. Lingkungan Fisik, 2. Dukungan Kondisi Pekerjaan, 3. Dukungan Kolegial, 4. Kualitas dan Teknik Supervisi, 5. Dukungan pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) mendukung pernyataan di atas, dimana hasil penelitian

membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan kajian pustaka dan studi empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga merupakan ruh yang menjadi pusat gerak organisasi untuk mencapai tujuan (Mulyono, 2008). Sedangkan menurut (Mulyasa, 2009), menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah.

Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah :

Perilaku Kepala Sekolah harus mampu mendorong kinerja para Guru. Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap yang bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para Guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok (Mulyono, 2008). Selain hal tersebut Kepala Sekolah juga mempunyai beberapa fungsi, yaitu :

1. Kepala Sekolah sebagai edukator,
2. Kepala Sekolah sebagai manajer,
3. Kepala Sekolah sebagai administrator,
- 4.



Kepala Sekolah sebagai supervisor, 5. Kepala Sekolah sebagai *leader*, 6. Kepala Sekolah sebagai inovator, 6. Kepala Sekolah sebagai motivator

Penelitian yang dilakukan oleh *Thamrin et al* (2012) membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan kajian pustaka dan studi empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaiannya terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional yang dimiliki oleh seorang guru yang menyenangkan dan berkaitan dengan kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik. Kepuasan intrinsik misalnya keberhasilan, kesamaan, penghargaan, keterampilan, tanggung jawab sesuai dengan profesinya sebagai seorang guru. Kepuasan ekstrinsik misalnya dukungan, kesempatan, dan kedudukan (Hallawa dalam Viqraizin, 2015).

Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan dimensi : 1. Kepuasan pada tugas dan pekerjaan, 2. Kepuasan terhadap atasan, 3. Kepuasan terhadap rekan kerja, 4. Kepuasan terhadap lingkungan kerja, 5. Kepuasan terhadap peraturan yang jelas.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan kajian pustaka dan studi empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah :

H₃ : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Afrizal (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Berdasarkan kajian pustaka dan studi empiris, maka hipotesis penelitian ini ialah :

H₄ : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru

Umam (2010) mendefinisikan kinerja dari berbagai sudut pandang. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pencapaian kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan,



usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja dapat diartikan pula sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaan. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah atau madrasah, untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru (Buku 2, Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, 2012).

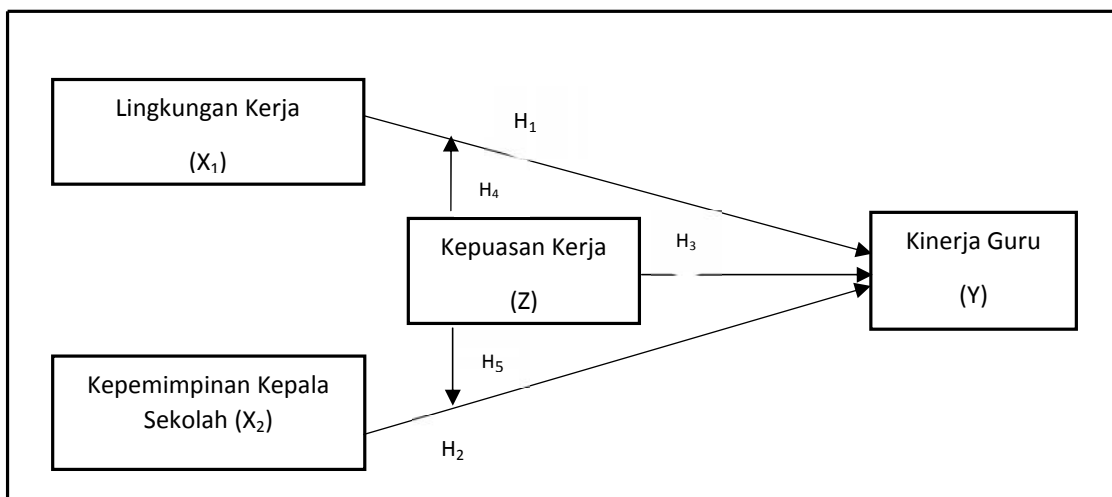
Dimensi Kinerja Guru

Kinerja guru dibagi dalam tiga dimensi, yaitu : 1. Perencanaan Pembelajaran, 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif, 3. Penilaian pembelajaran.

Terkait dengan kinerja guru, secara empiris telah terbukti bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi. Studi empiris yang dilakukan oleh Afandi (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Erlangga (2015) membuktikan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah yang dapat diterima oleh bawahan, maka dapat meningkatkan kinerja guru. *Thamrin et al* (2012) secara empiris membuktikan bahwa kepuasan kerja juga mampu meningkatkan kinerja para guru.

Selanjutnya secara skematis, kerangka pemikiran teoretis tersebut nampak sebagai berikut :

Kerangka Pemikiran Teoretis



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, artinya penelitian menekankan pada hubungan antar variabel dengan

menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel. Dengan teknik pengumpulan data berupa angket/kuesioner. Jenis data berupa data



primer dan sekunder.

dari 100, maka seluruh populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Subjek penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Negeri 1 Pati sebanyak 82 orang, karena jumlah populasi tidak lebih

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif, Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda, Uji Model, Uji Hipotesis dan Uji Moderasi.

Variabel, definisi konsep, dan definis operasional

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Demensi	Indikator
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2001:21).	Lingkungan fisik.	1) Penerangan cahaya memadai. 2) Temperatur udara. 3) Kebersihan. 4) Ventilasi udara. 5) Suara dan geratan tidak mengganggu.
			Dukungan kondisi pekerjaan.	6) Kemanan kerja. 7) Fasilitas kesehatan lingkungan. 8) Perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja.
			Dukungan kolegal.	9) Rekan kerja membantu penyelesaian pekerjaan. 10) Hubungan interpersonal dengan rekan kerja akrab.
			Kualitas dan teknik supervisi.	11) Teknik supervisi menunjang peningkatan profesionalisme. 12) Hubungan interpersonal dengan supervisi.
			Dukungan pimpinan.	13) Hubungan interpersonal dengan pimpinan. 14) Pimpinan menghargai wewenang dan tanggung jawab karyawan.
2	Kepemimpinan Kepala			1) Kepala Sekolah memberikan pembinaan kepada semua Guru. 2) Kepala Sekolah memberikan pembinaan kepada semua siswa.



No	Variabel Sekolah (X ₂)	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Demensi	Indikator
				3) Kepala Sekolah membuat visi dan misi sekolah. 4) Kepala Sekolah memberdayakan Guru pada pelaksanaan program. 5) Kepala Sekolah melakukan pengawasan program. 6) Kepala Sekolah melakukan evaluasi program.
				7) Kepala Sekolah mengadministrasikan pelaksanaan program. 8) Kepala Sekolah mendokumentasikan hasil pelaksanaan program.
		a.		9) Kepala Sekolah membuat program supervisi pelaksanaan pembelajaran. 10) Kepala Sekolah melaksanakan supervisi pembelajaran.
		b. Kepala Sekolah sebagai <i>leader</i> .		11) Kepala Sekolah memberikan keteladanan kepada Guru. 12) Kepala Sekolah membuat keputusan yang tepat.
		c. Kepala Sekolah sebagai inovator.		13) Kepala Sekolah memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran. 14) Kepala Sekolah senang memperhatikan gagasan baru dari Guru lain dalam mengembangkan sekolah.
		d. Kepala Sekolah sebagai motivator.		15) Kepala Sekolah memberikan penghargaan dan sanksi kepada Guru. 16) Kepala Sekolah menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3	Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang	a. Kepuasan pada tugas dan pekerjaan.	1) Kepuasan terhadap tugas/pekerjaan di organisasi/kantor secara rutin sehari-hari. 2) Pekerjaan yang bervariasi dan menyenangkan. 3) Tantangan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
			b. Kepuasan terhadap atasan.	4) Atasan memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat. 5) Atasan memiliki kebijakan dan perintah yang dapat dilaksanakan. 6) Atasan selalu memperhatikan bawahan.



No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Demensi	Indikator
		merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya (Rivai, 2009:867).	c. Kepuasan terhadap rekan kerja.	7) Rekan kerja memiliki rasa saling pengertian. 8) Rekan kerja mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. 9) Rekan kerja memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
			d. Kepuasan terhadap lingkungan kerja.	10) Kelengkapan kerja yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan cukup memadai. 11) Penataan kantor di tempat kerja. 12) Kenyamanan di lingkungan kerja, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
			e. Kepuasan terhadap peraturan yang jelas.	13) Adanya tata tertib di kantor/organisasi di tempat kerja. 14) Adanya aturan yang jelas, seperti Standar Pelayanan Minimal (SPM). 15) Adanya aturan jam kerja yang jelas.
4	Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha Guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran	a. Perencanaan pembelajaran.	1) Kemampuan memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum atau silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik. 2) Kemampuan menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir. 3) Kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. 4) Pemilihan sumber belajar atau media pembelajaran.
			b. Kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang aktif dan efektif.	5) Penguasaan materi pelajaran. 6) Kemampuan menerapkan pendekatan atau strategi pembelajaran yang efektif. 7) Kemampuan memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran. 8) Kemampuan memicu dan/atau memelihara keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran. 9) Kemampuan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.



No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Demensi	Indikator
		(PERMENDI GNAS No. 41 Tahun 2007).	c. Penilaian pembelajaran.	10) Perancangan alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik. 11) Penerapan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dal RPP. 12) Pemanfaatan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap pembentukan kinerja guru SMKN 1 Pati. Artinya lingkungan kerja para guru SMKN 1 Pati sudah baik, karena menurut pendapat responden tentang lingkungan kerja adalah baik. Lingkungan kerja bisa meningkatkan kinerja guru SMKN 1 Pati dengan melihat dari deminsi yang ada di lingkungan kerja, yang meliputi 1) Dukungan Pimpinan di mana guru memberikan respon baik artinya bahwa pemberian pimpinan memberikan dukungan kepada guru SMKN 1 Pati yang dirasakan guru sudah berjalan dengan baik. 2) Dukungan Kolegial guru berada pada jawaban sangat baik, artinya bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan dukungan kolegial guru yang di SMKN 1 Pati terjalin dengan sangat baik. 3)

Dukungan kondisi pekerjaan guru berada pada jawaban baik, artinya bahwa dukungan kondisi pekerjaan guru yang di SMKN 1 Pati tersedia dengan baik. 4) Lingkungan fisik memberikan respon baik, artinya bahwa lingkungan fisik yang berada di lingkungan kerja guru SMKN 1 Pati tersedia dengan baik. 5) kualitas dan teknik supervisi berada pada jawaban baik, yang artinya bahwa guru SMKN 1 Pati merasakan kualitas dan teknik supervise yang dilakukan sudah baik

Temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Motivasi, Fungsi Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja serta Implikasinya pada Karier Dosen Pegawai Negeri Sipil Diperbantukan di Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Y. Sutomo, 2006).



2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Guru SMKN 1 Pati. Artinya bahwa tinggi rendahnya kinerja guru SMKN 1 Pati dijelaskan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Di mana kepemimpinan kepala sekolah menurut pendapat guru yang berada di SMKN 1 Pati adalah setuju, dengan pernyataan guru SMKN 1 Pati tentang kepemimpinan kepala sekolah ini dapat meningkatkan kinerja guru, yang dilakukan kepala sekolah dalam hal kepemimpinannya adalah 1) Kepala sekolah sebagai leader dapat diketahui bahwa guru menjawab sangat setuju, yang artinya bahwa kepala sekolah yang di SMKN 1 Pati sudah menjadi *leader* yang baik. 2) Kepala sekolah sebagai edukator guru memberikan jawaban sangat setuju, yang artinya bahwa kepala sekolah yang menjabat juga melakukan sebagai educator di SMKN 1 Pati, 3) Kepala sekolah sebagai supervisor guru SMKN 1 Pati menjawab sangat setuju, artinya bahwa kepala sekolah yang berada di SMKN 1 Pati dalam menjalankan supervisor sudah baik. 4) Kepala sekolah sebagai Motivator menurut guru SMKN 1 Pati menjawab sangat setuju, yang artinya bahwa guru SMKN 1 Pati selalu diberikan motivasi yang baik dari kepala sekolah, 5) Kepala sekolah sebagai administrator menurut guru SMKN 1 Pati menjawab sangat setuju, artinya bahwa kepala

sekolah SMKN 1 Pati dalam hal administrasinya sudah baik, 5) Kepala sekolah sebagai manager menurut guru SMKN 1 Pati menyatakan sangat setuju, artinya bahwa kepala sekolah SMKN 1 Pati sudah berperan sangat baik dalam hal mengatur semua kegiatan yang ada di SMKN 1 Pati, 6) Kepala sekolah sebagai inovator menurut guru SMKN 1 Pati menyata setuju, yang artinya bahwa kepala sekolah sudah melakukan inovasi dalam kemajuan SMKN 1 Pati.

Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, didukung oleh hasil temuan penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hasil temuan ini didukung oleh hasil penelitiannya Mohammad Toufan Haki, (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karwan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia Area Semarang. Hasilnya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Area Semarang. Temuan Imam Tri Laksono (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Temuan dari Imam Tri Laksono ini adalah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Yubi (2015) dengan judul Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Dimediasi



Motivasi Kerja (Studi Kasus di SMK Swasta se Kecamatan Dukuhseti Kabupaten Pati), temuannya adalah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Kinerja Guru SMKN 1 Pati yang Dimoderasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian ini bahwa kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Pati, ini berarti bahwa kepuasan kerja guru SMKN 1 Pati meningkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut guru SMKN 1 Pati dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dapat dilakukan adalah Kepuasan terhadap rekan kerja guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan dukungan kolegal guru lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di tambah kepuasan kerja meningkat pada kepuasan terhadap rekan kerja.

Kepuasan pada peraturan yang jelas menurut guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan kualitas dan teknik supervise berkontribusi terhadap kinerja guru di tambah dengan kepuasan kerja meningkat pada kepuasan pada peraturan

Kepuasan pada lingkungan kerja menurut guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan fisik akan

lebih berkontribusi untuk meningkatkan kinerja guru kalau di tambah pemberian kepuasan kerja pada kepuasan pada lingkungan.

Kepuasan pada tugas/pekerjaan guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya lingkungan kerja yang berkaitan dengan Dukungan kondisi pekerjaan akan lebih memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru kalau di tambah dengan pemberian kepuasan pada tugas/ pekerjaan guru SMKN 1 Pati.

Kepuasan terhadap atasan dapat diketahui bahwa guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya lingkungan kerja yang berkaitan dengan dukungan pimpinan akan memberikan peningkatan kontribusi terhadap kinerja guru kalau di tambah dengan tingkat kepuasan kerja pada pemberian kepuasan terhadap atas.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Pati yang Dimoderasi Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel memoderasi yang menguatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMKN 1 Pati. Menurut para guru yang di SMKN 1 Pati berpendapat kepuasan kerja adalah baik, maka akan mempunyai dampak dalam peningkatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ke peningkatan kinerja Guru. Peningkatan kepuasan kerja yang perlu diperhatikan dalam pemberiannya melihat dari dimensi kepuasan kerja terhadap rekan kerja, karena menurut guru



SMKN 1 Pati menjawab setuju dengan kepuasan terhadap rekan kerja. Artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berkaitan dengan kepala sekolah sebagai motivator lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru SMKN 1 Pati dengan di tambah dengan kepuasan kerja terhadap rekan kerja.

Kepuasan pada peraturan yang jelas menurut guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berkaitan dengan kepala sekolah sebagai leader dan Kepala sekolah sebagai manager berkontribusi terhadap kinerja guru di tambah dengan kepuasan kerja meningkat pada kepuasan pada peraturan.

Kepuasan pada lingkungan kerja menurut guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah sebagai administrator dan kepala sekolah sebagai inovator akan lebih berkontribusi untuk meningkatkan kinerja guru kalau di tambah pemberian kepuasan kerja pada kepuasan pada lingkungan.

Kepuasan pada tugas/pekerjaan guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya kepemimpinan yang berkaitan dengan Kepala sekolah sebagai edukator akan lebih memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru kalau di tambah dengan pemberian kepuasan pada tugas/pekerjaan guru SMKN 1 Pati.

Kepuasan terhadap atasan dapat diketahui bahwa guru SMKN 1 Pati menjawab setuju. Artinya kepemimpinan yang berkaitan dengan Kepala sekolah sebagai manager akan memberikan

peningkatan kontribusi terhadap kinerja guru kalau di tambah dengan tingkat kepuasan kerja pada pemberian kepuasan terhadap atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi positif terhadap pembentukan kinerja guru SMKN 1 Pati. Artinya lingkungan kerja para guru SMKN 1 Pati sudah baik, karena menurut pendapat responden tentang lingkungan kerja adalah baik. Lingkungan kerja bisa meningkatkan kinerja guru SMKN 1 Pati dengan melihat dari dimensi yang ada di lingkungan kerja, yang meliputi 1) Dukungan Pimpinan di mana guru memberikan respon baik artinya bahwa pemberian pimpinan memberikan dukungan kepada guru SMKN 1 Pati yang dirasakan guru sudah berjalan dengan baik. 2) Dukungan Kolegial guru berada pada jawaban sangat baik, artinya bahwa lingkungan kerja yang berkaitan dengan dukungan kolegial guru yang di SMKN 1 Pati terjalin dengan sangat baik. 3) Dukungan kondisi pekerjaan guru berada pada jawaban baik, artinya bahwa dukungan kondisi pekerjaan guru yang di SMKN 1 Pati tersedia dengan baik. 4) Lingkungan fisik memberikan respon baik, artinya bahwa lingkungan fisik yang berada di lingkungan kerja guru SMKN 1 Pati tersedia dengan baik. 5) kualitas dan teknik supervisi berada pada jawaban baik, yang artinya bahwa guru SMKN 1 Pati merasakan kualitas dan teknik



supervise yang dilakukan sudah baik

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja Guru SMKN 1 Pati. Artinya bahwa tinggi rendahnya kinerja guru SMKN 1 Pati dijelaskan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah. Di mana kepemimpinan kepala sekolah menurut pendapat guru yang berada di SMKN 1 Pati adalah setuju, dengan pernyataan guru SMKN 1 Pati tentang kepemimpinan kepala sekolah ini dapat meningkatkan kinerja guru, yang dilakukan kepala sekolah dalam hal kepemimpinannya adalah 1) Kepala sekolah sebagai *leader* dapat diketahui bahwa guru menjawab sangat setuju, yang artinya bahwa kepala sekolah yang di SMKN 1 Pati sudah menjadi *leader* yang baik. 2) Kepala sekolah sebagai edukator guru memberikan jawaban sangat setuju, yang artinya bahwa kepala sekolah yang menjabat juga melakukan sebagai educator di SMKN 1 Pati, 3) Kepala sekolah sebagai *supervisor* guru SMKN 1 Pati menjawab sangat setuju, artinya bahwa kepala sekolah yang berada di SMKN 1 Pati dalam menjalankan *supervisor* sudah baik. 4) Kepala sekolah sebagai Motivator menurut guru SMKN 1 Pati menjawab sangat setuju, yang artinya bahwa guru SMKN 1 Pati selalu diberikan motivasi yang baik dari kepala sekolah, 5) Kepala sekolah sebagai administrator menurut guru SMKN 1 Pati menjawab sangat setuju, artinya bahwa kepala sekolah SMKN 1 Pati dalam hal administrasinya sudah baik, 5) Kepala

sekolah sebagai *manager* menurut guru SMKN 1 Pati menyatakan sangat setuju, artinya bahwa kepala sekolah SMKN 1 Pati sudah berperan sangat baik dalam hal mengatur semua kegiatan yang ada di SMKN 1 Pati, 6) Kepala sekolah sebagai inovator menurut guru SMKN 1 Pati menyata setuju, yang artinya bahwa kepala sekolah sudah melakukan inovasi dalam kemajuan SMKN 1 Pati.

Berdasarkan temuan penelitian ini kepuasan kerja sebagai moderasi yang menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 1 Pati, ini berarti bahwa kepuasan kerja guru SMKN 1 Pati meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini adalah kepuasan kerja memoderasi yang menguatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMKN 1 Pati. Menurut para guru di SMKN 1 Pati berpendapat kepuasan kerja adalah baik, maka kepemimpinan kepala sekolah akan mempunyai dampak dalam peningkatan pengaruh kinerja Guru.

Saran

Temuan penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan kinerja guru di SMKN 1 Pati dengan jalan meningkatkan Kepemimpinan. Untuk pimpinan SMKN 1 Pati berupaya untuk meningkatkan kepemimpinan, dari hasil temuan ini disarankan untuk meningkatkan kepemimpinan adalah:

- a. Kepala sekolah sebagai leader



- b. Kepala sekolah sebagai edukator
- c. Kepala sekolah sebagai supervisor guru
- d. Kepala sekolah sebagai Motivator menurut guru
- e. Kepala sekolah sebagai administrator
- f. Kepala sekolah sebagai manager
- g. Kepala sekolah sebagai inovator

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di SMKN 1 Pati memberikan pengaruh terhadap kinerja. Menurut guru memberikan respon setuju tentang lingkungan. Hal ini mengindikasikan lingkungan kerja guru SMKN 1 Pati harus ditingkatkan. Untuk meningkatkan lingkungan kerja guru adalah:

- a. Dukungan Pimpinan di mana guru
- b. Dukungan Kolegial guru
- c. Dukungan kondisi pekerjaan
- d. Lingkungan fisik
- e. Kualitas dan teknik supervisi

Hasil temuan dari moderasi adalah kepuasan kerja memoderasi pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja guru SMKN 1 Pati. Peningkatan kinerja guru di SMKN 1 Pati semakin baik selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, guru harus merasakan puas terlebih dahulu. Temuan penelitian ini kepuasan guru harus ditingkatkan dengan cara, sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap rekan kerja
- b. Kepuasan pada peraturan yang jelas
- c. Kepuasan pada lingkungan kerja
- d. Kepuasan pada tugas/pekerjaan
- e. Kepuasan terhadap atasan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, and Bambang Supeno, 2016, *The Influence Of Competence, Organization Culture, And Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication On Grad Competence Of State Senior Islam School On Padang City*, *International Journal Of Business and Management*, Vol. 11, No. 5, 2016, ISSN 1833-3850, E-ISSN 1833-8119, Published by Canadian Of Science And Education.
- Afrizal, Andi, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta), Volume V, No.2 Desember 2015/1436 H.
- Algifari, 2009, Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Buku 1, Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, 2012, Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.
- Buku 2, Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru, 2012, Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.



- Pengembangan Profesi Pendidik.
- Bush, Tony & Mariannne C., 2012, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*, Ircisod, Yogyakarta.
- Darmawan, Didit, 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena semesta, Surabaya.
- Erlangga, Erwin dan Sugiyo, dan Supriyo, 2015, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja*, Jurnal Bimbingan Konseling 4 (2) (2015), ISSN 2252-6889, Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- , *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hutabarat, Wesly. 2015. *Investigation of Teacher Job Performance Model : Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction*. *Asian Social Science* : Vol. 11, No. 18; 2015, ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2015
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Jayaweera, Thushel, 2015, *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*, *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3; 2015, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119.
- Kanto, Kulasse, Muhammad Arifin Ahmas, 2014, *The Influence Of Certification Toward Work Motivation, Job Satisfaction and Performance, Of State High Schools Guidance Anda Conseling Teacher In South Sulawesi*, *International Journal Of Scientific And Technology Research, Volume 3, ISSUE 8, August 2014*.
- Ma'mur A., Jamal, 2009, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional*, Difa Press, Yogyakarta.
- Moempuny, Sari, 2010, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap Kabupaten Bantul Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Tesis. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. <http://etd.repository.ugm.ac.id>.
- Moleong, Lexy J., 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa, E, 2013, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* PT. Remaja Rosdakarya *Offsed*, Bandung.
- . 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurpalesa, Lisa, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2004 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (PERMENDIKNAS RI) Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi



- Bagi Guru Dalam Jabatan.
- Rahardjo, Sri, 2014, *The Effect Of Competence, Leadership, And Environment Towards Motivation, And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta In Surakarta City, Central Java, Indonesia, International Journal Of Advanced Research In Management, And Social Sciences, Vol. 3, No. 6, June 2014, ISSN : 2278-6236.*
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi II, Rajagrafindo Persada, Jakarta.*
- Rosidah, Ambar Teguh S., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta.*
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management).* Djambatan, Jakarta.
- Sallis, Edward, 2008, *Total Quality Management In Education, Jogyakarta, IRCiSoD.*
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).* Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju, Bandung.
- Subono, Lewa. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* PT Refika Aditama, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Mnesia (Praktik Penelitian),* Jogyakarta. CAPS.
- Sutomo, Y. 2006. *Pengaruh Motivasi, Fungsi Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Serta Implikasinya Pada Karir Dosen Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan di Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah.* Disertasi. Universitas Merdeka Malang.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis,* Alfabeta, Bandung.
- Thamrin, H. M., 2012, *The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance, International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 3, No. 5, October 2012.*
- Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi, CV Pustaka Setia, Bandung.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Viqraizin, Victy Vidaya, 2015, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Gondokusuman Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta : Salemba Empat.
- Wijayanti, Yovita. 2016. *Pengaruh motivasi Kerja, Fungsi Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Patra Jasa Semarang Convention Hotel.* Tesis. Semarang : Program Pascasarjana STIEPARI.