

Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di indonesia

(Job satisfaction and performance: a study on state vocational high school certified teachers in indonesia)

Rinra Ayu Lismeida¹, Rini Intansari Meilani^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: intanmusthafa@upi.edu

ABSTRAK

Rendahnya nilai ujian akhir sekolah siswa, tingkat kehadiran guru dan hasil penilaian kinerja guru adalah beberapa indikator yang menunjukkan rendahnya kinerja guru. Dengan dilatarbelakangi fenomena tersebut artikel ini membahas hasil penelitian *eksplanatory survey* yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja 52 orang guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang telah tersertifikasi. Dengan menggunakan quesioner sebagai instrument pengumpulan data, yang dianalisa dengan teknik analisis regresi sederhana, analisa data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang telah tersertifikasi. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, pimpinan sekolah harus memperbaiki aturan sekaitan dengan kedisiplinan guru dan merancang kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi sosial para guru.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja guru

ABSTRACT

The low students' final exam grades, low attendance of the teachers, and unsatisfactory results of teachers' performance assessment are some indicators of teachers' low performance. On the bases of these phenomena, this article discusses results of explanatory survey research investigating the effects of job satisfaction on the performance of 25 certified state vocational high school teachers. Using sets of questionnaire as the instruments of data collection and simple regression in data analysis, the research has found that job satisfaction has positively and significantly affected the performance of certified teachers. The study indicates the needs for the principals to elevate quality performance of the teachers by improving the regulations concerning the teachers' discipline and designing activities which intend to increase the teachers' social competences.

Keywords: *job satisfaction, teachers' performance*

PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu kunci kesuksesan tercapainya proses pendidikan yang berkualitas. Sebagai sebuah profesi, menjadi guru tentu bukanlah hanya sekedar menjadi orang yang digugu dan ditiru, melainkan menjadi pemeran aktif yang menentukan arah dan tingkat keberhasilan pendidikan para siswa secara umum. Beragam kajian teoritis dan empiris menekankan bahwa guru memainkan peran yang sangat penting dalam setiap tahapan proses pendidikan. Guru didefinisikan sebagai tokoh, panutan, dan teladan bagi

peserta didik dan lingkungannya (Mulyasa, 2012). Mereka berperan penting dalam mengajar dan menciptakan kegiatan pembelajaran yang memungkinkan siswa menguasai tujuan pembelajaran yang optimal di sekolah (Amri & Ahmadi, 2010) dan menjadi komponen pendidikan yang menentukan bentuk pendidikan (Kusumaningtyas & Setyawati, 2015). Para guru adalah ujung tombak dalam dunia pendidikan, pembentuk karakter dan semangat bangsa, penanggung jawab baik atau buruknya kualitas suatu bangsa (Jain dan Verma, 2014).

Menilik kegiatan keseharian para guru, tidak dapat dipungkiri bahwa profesi ini tidaklah mudah untuk dilakukan karena guru memiliki peranan yang sangat *multifaceted* yang menghendaki tanggung jawab professional, personal, sosial dan moral yang tinggi. Mereka dituntut untuk memiliki kompetensi yang mumpuni secara akademik, pedagogik, sosial dan personal. Mereka pun harus mempertanggungjawabkan kinerja mereka kepada semua stakeholder yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah, baik yang ada di dalam manajemen sekolah maupun yang berasal dari masyarakat dan pengguna lulusan sekolah. Maka dari itu, untuk memenuhi tugasnya, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik—memiliki kualitas profesional yang mendukung kinerja mereka secara positif (Moskvina, 2015). Untuk menjadi guru yang professional, sekurang-kurangnya ada lima hal yang wajib dimiliki setiap guru. Mereka harus memiliki komitmen terhadap siswa dan proses belajar mereka, memiliki penguasaan mata pelajaran dan cara mengajar yang baik, memiliki tanggung jawab untuk memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, mampu berpikir sistematis, dan menjadi bagian dari komunitas belajar dalam profesi (Supriadi, 1997, dalam Tanang dan Abu, 2014).

Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa persoalan yang ada di dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks, sehingga tantangan bagi para guru pun tidak pernah surut, termasuk bagi para guru yang telah memiliki sertifikat profesi di sebuah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) di Jawa Barat, Indonesia. Persoalan yang sampai saat ini sulit untuk diselesaikan adalah masalah rendahnya hasil belajar siswa yang erat kaitannya dengan rendahnya efektifitas kinerja guru sebagai salah satu pemicunya. Berdasarkan data empiris sekunder berupa hasil rekapitulasi rata-rata nilai ujian akhir sekolah, terdapat 34% dari 2098 peserta didik yang belum memenuhi KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) pada program studi Administrasi Perkantoran. Mengingat tujuan utama dari pendidikan vokasi adalah untuk mempersiapkan siswa bekerja setelah mereka mengenyam pendidikan di tingkat menengah atas kejuruan, hal ini tentu sangat mengkhawatirkan karena sepertiga dari para siswa belum bisa untuk sekedar mencapai nilai minimum yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dimaknai bahwa secara kuantitatif banyak siswa yang memiliki kompetensi yang rendah dan secara kualitatif dapat dipastikan bahwa mereka belum siap bekerja, akan sulit mendapatkan pekerjaan ketika lulus dari sekolah dan berpotensi untuk berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran di Indonesia.

Selain data hasil belajar siswa, rendahnya performa guru tersertifikasi di sekolah menengah kejuruan tersebut pun didukung oleh data hasil Penilaian Kinerja Guru periode 2014/2015. Hasil olah data terhadap data tersebut menunjukkan bahwa terdapat 44.11% guru yang mendapat predikat dibawah baik. Rendahnya kinerja para guru tersertifikasi ini tentu sangat mengecewakan. Apalagi, data ini pun didukung oleh data empiris lainnya, yaitu data kehadiran para guru yang sudah memiliki setifikat profesi selama enam periode berturut-turut, seperti yang terlihat di bawah ini.

Tabel 1
Rekapitulasi Absen Guru yang Telah Tersertifikasi
Tahun Ajaran 2009-2014

Periode	Jumlah Guru yang Telah tersertifikasi Profesi	Alpa	Persentase Ketidakhadiran (alpa/jumlah yang telah tersertifikasi	Persentase Kehadiran
2009/2010	25 orang	3	12%	88 %
2010/2011	36 orang	2	5.6 %	94.4 %
2011/2012	41 orang	3	7.3 %	92.7 %
2012/2013	46 orang	4	8.6 %	91.4 %
2013/2014	50 orang	2	4.0 %	96 %
2014/2015	53 orang	5	9.4 % %	90.6 %
Jumlah		17		

Sumber: Data Tata Usaha Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

Dari table di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa masih terdapat guru yang telah tersertifikasi yang tidak hadir dengan sengaja atau tanpa keterangan dalam setiap tahunnya. Hal ini dapat dimaknai bahwa diantara para guru tersebut terdapat guru yang memiliki kedisiplinan dan integritas serta tanggung jawab yang rendah. Walaupun jumlahnya kurang dari 10 %, mangkirnya para guru dari sekolah tentunya memberikan pengaruh yang buruk terhadap iklim dan kinerja sekolah secara keseluruhan karena untuk memiliki kinerja yang baik tentu sekolah memerlukan kinerja yang baik dari seluruh pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah, khususnya para guru yang menjadi perencana, pelaksana dan sekaligus evaluator proses pendidikan di sekolah.

Berdasarkan paparan dan analisa terhadap data-data empiris di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang telah memiliki sertifikat profesi di sekolah kejuruan menengah tersebut rendah. Hal tersebut tentu terjadi karena pengaruh beragam hal, salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja mereka dimana salah satu indikatornya adalah tingkat kedisiplinan, seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2012). Maka dari itu, penulis telah melakukan penelitian untuk mengetahui lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para guru yang tersertifikasi di sekolah tersebut. Beberapa kutipan dan pembahasan sekaitan dengan kajian teoritis yang berkaitan dengan kedua variable tersebut dibahas pada bagian selanjutnya di bawah ini, berikut dengan bagaimana penelitian telah dilakukan, bagaimana hasil dari penelitiannya, dan saran yang diberikan berdasarkan temuan dari studi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Sebagai sebuah konsep, kinerja tentu lebih dikenal dalam dunia kerja industri dan perkantorannya. Dalam perkembangannya, konsep kinerja pun merambah ke dunia pendidikan karena banyak kajian teoritis dan empiris yang telah membuktikan bahwa pendidikan yang berkualitas merupakan hasil kerja guru yang berkualitas. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai manifestasi kinerja seseorang dalam menjalankan tugas secara optimal Mangkunegara (2000). Kinerja menunjukkan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Setyawati, 2015). Dengan kata lain, dalam konsep ini ditegaskan bahwa pada dasarnya kinerja adalah

usaha dan performa untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja yang diharapkan.

Di dalam konteks pendidikan, kinerja yang dikaitkan dengan guru tentunya berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Kinerja guru merupakan karakteristik yang dihasilkan dari basis pengetahuan, rasa tanggung jawab, dan rasa ingin tahu (Jain & Verma, 2014). Kinerja guru sangat penting di bidang pendidikan dan memiliki peranan yang penting dalam pembelajaran serta prestasi akademik siswa (Chamundeswari, 2013). Guru yang memiliki kinerja yang baik adalah guru yang profesional (Buchtova, Kucerova, & dkk, 2015), yang menjamin mutu pendidikan (Sujanto, 2009). Di Indonesia, ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru yang menunjukkan tingkat keprofesionalan mereka, yang pada dasarnya mengukur kompetensi mereka (Enco, 2013). Keempat indikator tersebut tercantum dalam Standar Nasional Pendidikan yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran.
- b. Kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
- c. Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kepuasan Kerja

Secara umum, kepuasan kerja diyakini sebagai konsep yang sangat luas dalam setiap profesi karena melibatkan perasaan yang baik mengenai pekerjaan dan beragam aspek yang terlibat dalam pekerjaan yang digeluti (Jain & Verma, 2014). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dari seorang pegawai dalam kedudukannya di sebuah organisasi (Hackman & Oldham, 1975, dalam Akdol & Arikboga, 2015). Kepuasan kerja adalah apa yang individu rasa tentang pekerjaan mereka baik mereka suka atau tidak suka, puas atau tidak puas tentang pekerjaan mereka (Spector, 1997, dalam Saleem, 2015). Kepuasan kerja adalah pernyataan pikir yang positif tentang pegawai terkait dengan penilaian kerja dan pengalaman kerja (Tasta, 1999, dalam Tepret & Tuna, 2015). Lebih dari sekedar sikap yang menjadi indikator utama untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja seseorang (Hajdukova & Klementova, 2014), kepuasan kerja merupakan keadaan internal yang berkaitan dengan perasaan pribadi, prestasi, baik kuantitatif maupun kualitatif dalam dunia global dan menjadi sangat penting untuk pertumbuhan jangka panjang sistem pendidikan di seluruh dunia (Mullins, 2005, dalam Jain & Verma, 2014).

Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja ditunjukkan dengan kemampuan mengajar, bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sebagai guru yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mengajar mereka, peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi lainnya, Jain & Verma (2014). Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong motivasi seorang pegawai untuk berprestasi dengan baik bahkan membuat pegawai betah dalam bekerja di suatu organisasi tersebut. Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Beliau mendefinisikan moral kerja sebagai kesepakatan

batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan, kedisiplinan sebagai kesadaran dan sesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu. Kepuasan kerja pun ditandai dengan berbagai faktor, diantaranya adalah gaji, tunjangan, pengawasan, promosi, sifat pekerjaan, dan rekan kerja untuk mendapatkan gaji (Spector, 1997, dalam Jain & Verma, 2014).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap kesenangan atau emosi yang positif yang dihasilkan dari pengukuran kerja tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dan hasil apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan yang baik tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Beragam studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Beberapa diantaranya adalah Setyawati (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif pada kinerja, bahwa meningkatkan kepuasan mendorong peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian yang membuktikan hal yang sama pun dilaporkan oleh Chamundeswari (2013) yang menekankan pentingnya kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja guru dibidang pendidikan. Selain itu adalah penelitian yang dilakukan oleh Usop (2013) yang menemukan bahwa kebijakan sekolah, pengawasan, upah, hubungan interpersonal, kesempatan untuk promosi, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja para guru. Usop (2013) mengatakan bahwa ketika guru puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan mengembangkan dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi.

METODOLOGI

Untuk mencapai tujuan penelitian yang dilakukannya, penulis mengadopsi metode survey dengan instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Metode dan instrument ini dipilih karena jumlah responden yang cukup besar, yaitu 52 orang guru di sebuah SMKN.

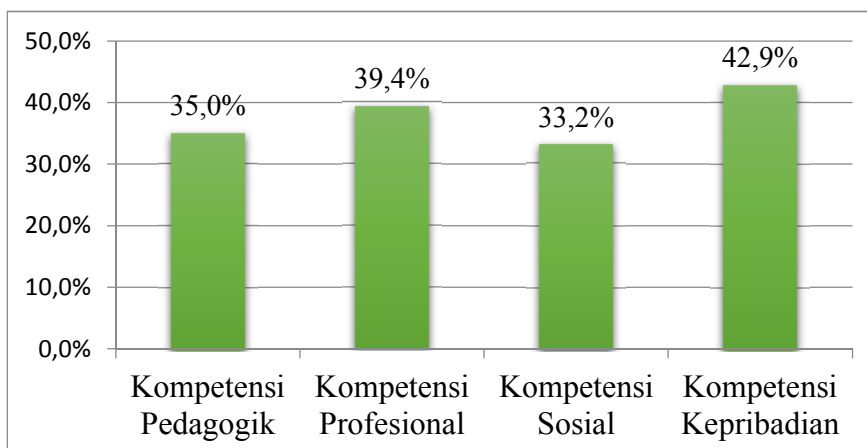
Instrumen pengumpulan data berupa angket model *rating scale* yang terdiri atas dua bagian. Bagian pertama adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kepuasan kerja mereka sebagai guru SMK yang dijabarkan dari tiga indikator yaitu moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Bagian ini terdiri atas 15 item pilihan pernyataan. Bagian kedua adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja mereka sebagai guru SMK yang dijabarkan dari empat indikator yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Bagian kedua ini terdiri dari 16 item pernyataan untuk dipilih. Analisa statistik deskriptif dilakukan penulis untuk mengetahui gambaran persepsi para responden sekaitan dengan kedua variable yang diteliti penulis, dan analisa statistik inferensial berupa analisa regresi sederhana selanjutnya dilakukan untuk menguji hipotesis yang dibuat oleh penulis, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja para guru SMKN yang telah disertifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisa data dari kuesioner yang telah diisi oleh para guru SMKN diperoleh hasil bahwa tingkat kinerja guru-guru yang telah tersertifikasi berada dalam

kategori tinggi. Adapun detil dari tingkat kinerja mereka sesuai kompetensi yang dimiliki mereka adalah sebagai berikut.



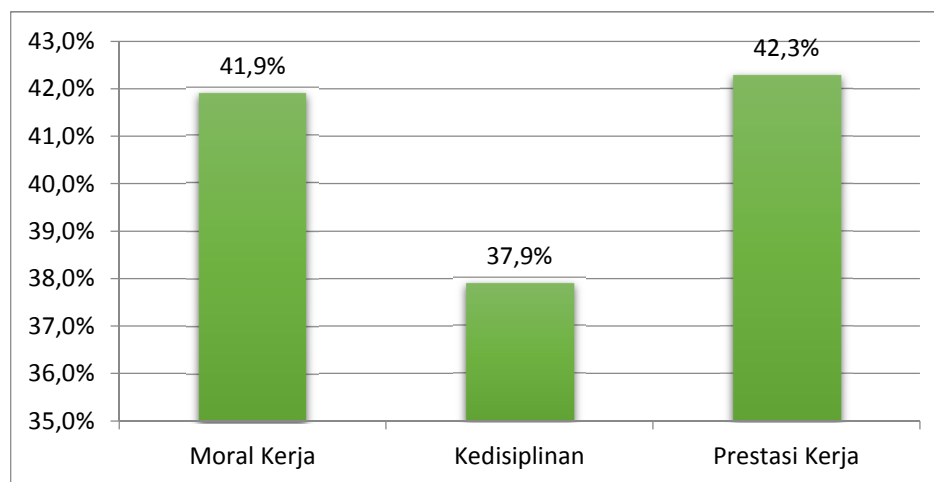
Sumber: Skor jawaban responden

Gambar 1
Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Kinerja Guru

Gambar diatas menunjukkan bahwa indikator tertinggi adalah indikator kepribadian sebesar 42,9. Fakta dilapangan ditemukan bahwa kinerja guru yang telah tersertifikasi yang terdiri dari 4 indikator yaitu: 1) Kompetensi pedagogik; 2) kompetensi profesional; 3) kompetensi sosial; dan 4) Kompetensi kepribadian, berada pada kategori tinggi. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian yang dilakukan penulis, diketahui bahwa indikator kompetensi kepribadian memiliki tingkat persentase tertinggi. Dilihat dari ukurannya yaitu: kemampuan guru selalu hadir di kelas tepat waktu, guru dapat bertutur kata santun, dan berpakaian rapi dan sopan pada saat pembelajaran, sedangkan indikator kompetensi sosial memiliki tingkat persentase terendah dengan persentase sebesar 33,2%. Dilihat dari ukurannya yaitu : tingkat kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif mengenai baik latar belakang (sosial ekonomi) peserta didik yang diajar, tingkat kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan pendidik dan tenaga kependidikan, tingkat kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dalam menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua peserta didik, dan tingkat kemampuan guru dalam menghargai perbedaan adat-istiadat diantara peserta didik.

Kepuasan Kerja

Sekaitan dengan kepuasan kerja para guru SMKN, diperoleh gambaran bahwa kepuasan kerja mereka berada pada kategori tinggi. Berikut adalah hasil perhitungan yang diperoleh berdasarkan dari jawaban angket mengenai kepuasan kerja yang didalamnya terdapat indikator mengenai kepuasan kerja dapat digambarkan pada diagram dibawah ini, yaitu:



Sumber: Skor jawaban responden

Gambar 2
Rekapitulasi Perhitungan Data Variabel Kepuasan Kerja

Gambar diatas menunjukkan bahwa indikator tertinggi adalah prestasi kerja dengan persentase sebesar 42,3%. Fakta dilapangan ditemukan bahwa kepuasan kerja guru yang telah tersertifikasi yang terdiri dari 3 indikator yaitu: 1) moral kerja; 2) kedisiplinan; 3) prestasi kerja, berada pada kategori tinggi Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator prestasi kerja memiliki tingkat persentase yang tertinggi. Dilihat dari ukurannya yaitu : tingkat kesesuaian hasil kerja dengan target kerja yang tercantum dalam form penilaian kinerja guru, tingkat kemampuan dalam membuat inovasi baru dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari di sekolah dan tingkat kemampuan mencapai hasil kerja maksimal pada setiap target kerja. Sedangkan indikator kedisiplinan memiliki tingkat persentase yang terendah dengan persentase sebesar 37,9%. Dilihat dari ukurannya yaitu : tingkat kehadiran guru yang telah tersertifikasi di sekolah, tingkat ketaatan guru yang telah tersertifikasi terhadap peraturan sekolah, tingkat ketepatan KBM di kelas sesuai dengan jadwal mengajar (hari, tempat, dan durasinya), tingkat kesesuaian penyelesaian tugas selain mengajar (administrasi guru, membuat soal UTS dan UAS, dll) dengan waktu yang telah ditentukan. Tingkat kejelasan pemberian tugas ketika tidak masuk sekolah, tingkat kehadiran dalam mengikuti rapat atau kegiatan sekolah lainnya, dan tingkat kesesuaian seragam yang dikenakan dengan peraturan sekolah.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja memiliki tiga indikator yaitu moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja berada pada kategori tinggi. Kinerja guru yang meliputi empat indikator yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian pun berada pada kategori tinggi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru-guru yang telah tersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dengan analisis korelasi berada pada kategori tinggi. Dengan demikian peningkatan kepuasan kerja guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, disarankan agar kepala sekolah, khususnya, lebih responsif terhadap tingkat kepuasan kerja para gurunya, dengan memperbaiki kualitas manajemen sumber daya yang ada di sekolah, mendukung para guru dengan beragam kegiatan yang dapat meningkatkan mutu profesional mereka, dan lebih memperhatikan kesejahteraan para guru sehingga masalah kedisiplinan dapat ditangani,

serta merancang dan melaksanakan beragam program kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi sosial mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdol, B., & Arikboga, F. S. (2015). The effect of Leader Behaviour on Job Satisfaction A Research on Technology Fast 50 Turkey Companies. *World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship*, 2015, 278-282.
- Amri, S., & Ahmadi, I. K. (2010). *Proses Pembelajaran*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Buchtova, T., Kucerova, L., & dkk. (2015). Discipline as a Category and Phenomenon in The Process of Creation of Professional Teacher Beliefs. *International Conference education and Psychology Challenges Teachers for the Knowledge Society-3Rd edition. EPC-TKS*, 533 (20), 264-269.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (5), 420-428.
- Enco, M. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.
- Hajdukova, A., & Klementova, J. (2014). The Job Satisfaction as a reguler of The Working Behaviour. *2nd GLOBAL CONFERENCE on PSYCHOLOGY RESEARCHES*, 2014, 471-476.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Jain, S., & Verma, S. (2014). Teacher's Job Satisfaction & Job Performance. *Global Journal of Multidisciplinary Studies*, 2 (2).
- Kusumaningtyas, A., & Setyawafi, E. (2015). Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 4 (2), 76-83.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moskvina, N. (2015). Some Methodology Approaches to the analysis of Personal and Professional Teachers. *Accepted Manuscript*, 2015.
- Mulyasa, E. (2012). *Stanadar Kompetensi dan sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership styles on Job Satisfaction and Mediating role of Perceived Organizational Politics. *Global Conference on Business & Social Science-2014*, 2015, 563-569.
- Setyawati, A. K. (2015). *Teacher Performances of The State Vocational High School Teachers in Surabaya*, 76-83.
- Sujanto, B. (2009). *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raih Asa Sukse.

- Tanang, H., & Abu, B. (2014). Teacher Professionalism and Professional Development Practices In South Sulawesi, Indonesia. *Journal of curriculum and teaching* , 3 (3), 25-42.
- Tepret, N. Y., & Tuna, K. (2015). Effect of Management Factor on Employee Job Satisfaction An Application In Telecommunication Sektor. *World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship* , 2015, 673-679.
- Usop, A. M. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science* , 3 (5), 245-251.