

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK WARGA SURAKARTA

Darmanta ¹⁾

Rispantyo ²⁾

Suprayitno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
e-mail: ¹⁾ darmanto525@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted in order to find out the significance of the influence of Organizational culture, organizational commitment and Job satisfaction on teacher performance, implemented in SMK Warga Surakarta. With a total population of 65 teachers. Data collection techniques using a questionnaire through validity and reliability tests. The data analysis technique uses multiple linear regression, t test, F test and R² test which was previously tested using the classic assumptions. The results of the analysis coefficient determination R² = 0.550 test means that the contribution of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction to the performance SMK Warga teachers 55% is influenced by other factors. The analysis result shows that: organizational culture, organizational commitment significantly influenced the job satisfaction. Organizational culture organizational commitment and Job satisfaction significantly influenced on teacher performance, Job satisfaction does not significantly mediate organizational culture on teacher performance, Job satisfaction significantly mediates organizational commitment on teacher performance.

Keywords: *organizational culture, organizational commitment, job satisfaction, teacher performance*

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi dunia pendidikan antara lain berkaitan dengan situasi kondisi masa depan, arus globalisasi dan berbagai isu yang terkait dengan masalah lingkungan hidup, kemajuan teknologi dan informasi, kebangkitan industri kreatif dan budaya. Untuk itu perlu dipersiapkan sumber daya manusia yang memadai. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guru berada pada baris terdepan, karena guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam penyampaian proses pembelajaran. Sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih para siswa, guru merupakan agen perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri. Oleh karena itu pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional.

Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa dan stakeholder. Robbin dalam Yanuarti (2018: 12) Kinerja atau *performance* adalah suatu pencapaian oleh

seseorang atau organisasi secara kualitas dan kuantitas agar mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar tidak melanggar norma yang ada.

Permasalahan yang sering kita dengar berkenaan dengan rendahnya mutu pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan merupakan cermin rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru dalam proses pelaksanaan pendidikan. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, guru dituntut memiliki segenap kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional, yang satu sama lain terintegrasi dalam kepribadiannya secara utuh. Kinerja guru yang maksimal di harapkan oleh semua pihak agar mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga hasil yang akan di capai dapat memuaskan. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik, komitmen kerja dalam mendidik anak bangsa. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) harus menyiapkan lulusannya sesuai dengan tuntutan masyarakat dan lulusannya mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dunia kerja. Arus globalisasi dan semakin tinggi tingkat persaingan lulusan SMK serta terbatasnya lapangan kerja, menuntut guru untuk bekerja lebih profesional dan mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga tujuan pendidikan SMK yaitu menyiapkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat, mampu berkompetisi dan mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi didunia kerja dapat diwujudkan.

SMK Warga Surakarta, merupakan lembaga pendidikan swasta yang berada di wilayah Surakarta dituntut mampu ambil bagian untuk mencerdaskan anak bangsa dengan membekali karakter, pengetahuan dan keterampilan para peserta didik sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Permasalahan yang terjadi adalah rendahnya prestasi akademik peserta didik yang dapat dilihat dari perolehan nilai Ujian Nasional. Permasalah ini bisa dipengaruhi oleh banyak faktor mungkin dari siswa, guru atau faktor yang lain. Dalam menjalankan organisasi, sasaran mutu atau target capaian yang telah disepakati bersama sedapat mungkin harus tercapai, namun demikian masih ada beberapa sasaran mutu yang diberikan kepada guru belum dapat terpenuhi, melihat kondisi tersebut penulis mengindikasikan atau menduga ada permasalahan pada kinerja guru.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan, budaya organisasi sekolah turut mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan pada satu sekolah. Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-

masing anggota organisasi dalam pembelajaran mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Budaya sekolah sering disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Hasil penelitian Nurvisa, (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian Sulaman (2016) yang menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi, seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, bersedia berkorban demi kemajuan organisasi, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan ketidakpuasan mengenai banyak hal. Luthan (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi.

Beberapa kajian empiris mengenai komitmen organisasi sudah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, Kholik (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Yanuarti (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Salah satu hal yang penting dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai sehingga mereka mampu meraih tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan titik penting pada diri karyawan yang dapat menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan akan tercermin dalam perilakunya. Menurut Handoko (2011: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan memandang pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih disiplin, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dan tidak produktif dalam bekerja. Hasil penelitian Farid (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian Zummy (2012) terjadi sebaliknya kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru baik berpengaruh langsung maupun tidak langsung, Hasil penelitian Sunarno dan Lie Liana (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja juga tidak signifikan dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja guru. Menurut penelitian Rachmawati (2018) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini mengkaji peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk menyelesaikan tugas, karyawan harus memiliki derajat kesediaandantingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam

melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbin dalam Yanuarti (2018: 12) Kinerja atau *performance* adalah suatu pencapaian oleh seseorang atau organisasi secara kualitas dan kuantitas agar mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar tidak melanggar norma yang ada.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Menurut Suharsaputra (2010: 20) memaparkan pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/ kualitas dalam melaksanakan kegiatan/ tugas tersebut. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Permendiknas 16 Tahun 2007), disebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh guru adalah sebagai berikut: 1). kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi professional. Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan memiliki dan menguasai keempat kompetensi tersebut.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan sulit untuk diubah, sementara organisasi adalah kumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian budaya organisasi menurut Sutrisno (2011: 2) adalah perangkat sistem nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Menurut Danandjaja dalam Sudaryono (2014: 57) nilai adalah pengertian yang dihayati seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, apa yang lebih benar atau kurang benar.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai- nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan, budaya organisasi sekolah turut mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan pada lembaga tersebut. Budaya organisasi sekolah yang menyenangkan dapat membawa konsekuensi bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja guru yang baik pula. Budaya sekolah sering disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Dengan melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Budaya sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sekolah dan menjadikan sekolah yang efektif. Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi mempunyai budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. Maka dari itu suatu sekolah dituntut untuk bisa mengelola budaya yang ada, karena pembentukan dan manajemen budaya sekolah yang baik akan mendukung sekolah yang efektif dan bermutu. Budaya sekolah memiliki peranan yang penting terhadap kesuksesan suatu sekolah karena beberapa alasan. Pertama, budaya sekolah merupakan identitas bagi para personil sekolah. Kedua, budaya sekolah merupakan sumber penting stabilitas dan kelanjutan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi personil sekolah. Ketiga, budaya sekolah membantu personil sekolah untuk mengintegrasikan apa yang terjadi di dalam suatu sekolah. Keempat, budaya sekolah sangat membantu menstimulasi antusiasme karyawan dalam menjalankan tugasnya. Studi tentang sekolah yang efektif membuktikan bahwa kultural atau budaya sekolah secara fundamental sangat menentukan kualitas sebuah sistem pendidikan.

Budaya sekolah sebagai nilai-nilai yang didukung bersama merupakan faktor penting yang dapat berdampak pada kegiatan sekolah, baik secara individual maupun organisasional. Budaya sekolah yang positif akan memberi warna tersendiri bagi sekolah sekolah tersebut, budaya sekolah dapat dikembangkan terus menerus kearah yang lebih baik. Balitbang kementerian pendidikan memaparkan aspek-aspek budaya utama (*core culture*) yang direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah yaitu: budaya jujur, budaya saling percaya, budaya bersih, budaya disiplin, budaya baca, budaya kerjasama, budaya memberi teguran dan penghargaan.

Komitmen Organisasi

Pengertian komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2011: 111) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Luthan (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi sehingga dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan organisasi.

Komitment organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Moorhead dan Griffin (2013: 73), komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki

komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi, di mana seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi. Triatna (2015: 120) menyebutkan bahwa komitmen dalam organisasi merupakan kadar kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang baik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasinya, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, mendukung tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya siap untuk bekerja keras demi organisasinya. Dimensi-dimensi yang digunakan sebagai indikator komitmen organisasi, dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Meyer dan Allen dalam umum (2010: 258), mengemukakan terdapat tiga bentuk dimensi komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen efektif (*affective commitment*)
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya menurut Machmed (2018: 229). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

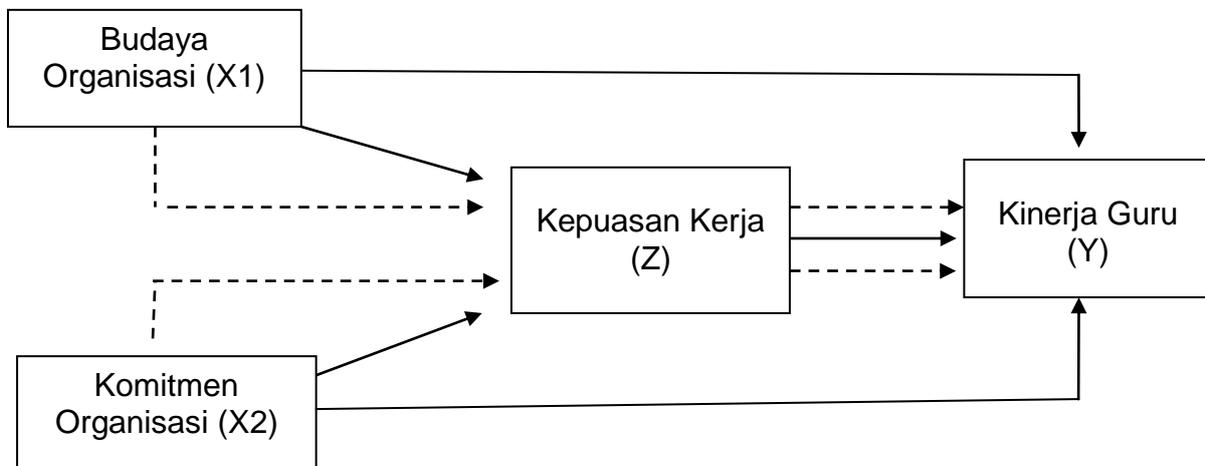
Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat pribadi dan personal. Setiap individu memiliki sumber dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang dirasakan oleh seorang karyawan atas kondisi keseluruhan dari pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak, mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja adalah pernyataan sikap yang menunjukkan ukuran atau tingkat pemikiran setuju-tidak setuju, perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka maupun perasaan positif-negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja berdasarkan berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Luthans dalam Darmawan (2013: 59) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: a. Pembayaran (*pay satisfaction*), b. Pekerjaan (*job satisfaction*) c. Kesempatan promosi (*promotion satisfaction*), d. Atasan (*supervisor satisfaction*), e. Rekan kerja (*co-workers satisfaction*).

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini peneliti membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel Independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)
- Variabel dependen yaitu Kinerja guru (Y)
- Variabel Mediasi yaitu kepuasan kerja (Z)

HIPOTESIS

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Balitbang kementerian pendidikan memaparkan aspek budaya utama (*core culture*) yang direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah yaitu: budaya jujur, budaya saling percaya, budaya bersih, budaya disiplin, budaya baca, budaya kerjasama, budaya memberi teguran dan penghargaan. Hasil penelitian Sunarno (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Rachmawati (2019) juga berpendapat bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari pendapat dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Warga Surakarta.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah pernyataan sikap yang menunjukkan ukuran atau tingkat pemikiran setuju-tidak setuju, perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka maupun perasaan positif-negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dan Liana Lie (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih setia kepada organisasi mereka dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Dari pendapat dan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Warga Surakarta.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga

Handayani Titik (2015) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nurvisa (2019) membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, Setiyati (2014) dalam menelitiannya menyimpulkan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Purwoko (2018) juga membuktikan bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga

Menurut Suharsaputra (2010: 20) memaparkan pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Yanuarti (2014) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dengan kinerja guru, sedangkan menurut Kholik (2018) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, demikian juga dengan apa yang ditemukan oleh Purwoko (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Warga

Menurut Robbins dan Judge (2008: 113), karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mau dan bersedia berbuat lebih dalam pekerjaannya. Yanuarti (2014) menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja, senada dengan penelitian diatas Priska Ismaya (2018) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H5 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta

6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian dari semua unsur yang ada di perusahaan, kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja juga dapat meningkat. Menurut penelitian Rachmawati (2018) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Suciningtyas (2017) ditemukan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja guru pada sekolah RSBI pemalang

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta.

7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sunarno (2014) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru SMA Kesatrian. Peneliti Liana Lie, (2017) menemukan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepuasan Kerja mampu Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru.

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di SMK Warga Surakarta yang beralamat di Jl. Kolonel Sutarto 81 Surakarta, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Warga Surakarta yang berjumlah 65 orang. Menurut Arikunto (2010: 112) apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik populasi diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi sensus.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kualitatif tersebut akan dikuantitatifkan dengan menggunakan Skala Likert.

Sumber data merupakan data primer yang langsung diambil oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. responden diminta untuk memberikan respon mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan Kinerja guru. semua responden mengembalikan kuesioner kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi R^2 .

HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Validitas akan dihitung dengan Uji korelasi Bivariate dengan tingkat signifikan 5%. Butir kuesioner dinyatakan valid jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Dari hasil analisis validasi variabel budaya organisasi (34 item), komitmen organisasi (16 item), kepuasan kerja (28 item) dan kinerja guru (33 item) diperoleh nilai signifikansi $p < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item instrument dari variabel penelitian dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Reliabilitas akan dihitung dengan bantuan *software* SPSS menggunakan *Cronbach's Alpha* (α) Pengujian reliabilitas menggunakan taraf signifikan 5%. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach*

$\alpha > 0,60$. Hasil uji reliabilitas budaya organisasi (0,956), komitmen organisasi (0,892), kepuasan kerja (0,929) dan kinerja guru (0,753) perhitungan *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* melebihi 0,60, sehingga variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan terhadap asumsi klasik atau tidak. Uji ini meliputi multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil analisis menunjukkan uji asumsi klasik lolos uji.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinieritas	nilai tolerance 0,605; 0,296; 0,246 > 0,10 dan nilai VIF 1,652; 3,377; 4,067 < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi	p value 0,531 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Heteroskedastisitas	Nilai signifikansi 0,317; 0,301; 0,809 > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Normalitas	probabilitas 0,429 > 0,05	Residual Normal

Sumber: Data primer diolah, 2020

4. Analisis Regresi

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	15,492	14,014		1,105	0,273
Budaya Organisasi	0,358	0,109	0,354	3,283	0,002
Komitmen Organisasi	0,291	0,303	0,148	0,959	0,341
Kepuasan kerja	0,469	0,225	0,354	2,091	0,041
F Hitung: 27,090					0,000
Adj R ² = 0,55					

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,492 + 0,358 X_1 + 0,291 X_2 + 0,469 Z$$

$a = 15,49$ artinya jika variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak dipertimbangkan maka akan tetap berpengaruh terhadap kinerja guru.

$b_1 = 0,358$ artinya, koefisien regresi arah positif artinya jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja guru akan meningkat.

$b_2 = 0,291$ artinya, koefisien regresi arah positif artinya jika komitmen organisasi meningkat, maka kinerja guru akan meningkat.

$b_3 = 0,469$ artinya, koefisien regresi arah positif artinya jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat.

5. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung budaya organisasi sebesar 6,409 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Nilai t hitung komitmen organisasi sebesar 12,236 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 6,841 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 6,414 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung kepuasan kerja 7,775 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta.

6. Uji Mediasi Sobel Test

Dari perhitingan sobel test budaya organisasi ke kepuasan kerja didapatkan nilai z sebesar $0,63650438 <$ dari nilai tabel 1,67 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak signifikan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta berarti Hipotesis keenam ditolak. Dari perhitingan sobel test komitmen organisasi ke kepuasan kerja mendapatkan nilai z sebesar $6,53455862 >$ dari nilai tabel 1,67 maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta berarti Hepotesis ketujuh diterima.

7. Uji Koefisien Regresi Serempak (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tabel dibawah didapatkan nilai F hitung sebesar 27,090 dan probabilitas signifikansi 0,000. nilai $P < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta sudah tepat.

8. Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R^2 sebesar 0,550, ini berarti variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 55% sedangkan 45% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t sebesar 6,409 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Sunarno (2017) yakni adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa budaya organisasi

memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik di lingkungan sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja, Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Warga Surakarta perlu dibangun budaya organisasi yang baik dan positif.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai t sebesar 12,236 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti menunjukkan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Liana Lie (2017) ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Warga Surakarta perlu meningkatkan komitmen organisasi yang baik.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta
Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai t sebesar 6,841 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti menunjukkan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Handayani Titik (2015) pada guru SMA Negeri di Wonosobo yakni ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi yang baik di lingkungan sekolah akan meningkatkan kinerja guru.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru
Dari hasil analisis data diperoleh nilai t sebesar 6,414 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Kholik Abdul (2018) pada guru SMK Pasundan 1 Cimahi yakni Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta. Sehingga untuk meningkatkan kinerja guru dapat melalui peningkatan komitmen organisasi.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMK Warga Surakarta.
Dari hasil analisis data menunjukkan nilai t sebesar 7,775 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Ismaya (2018) yakni ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi di lingkungan sekolah akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya jika kepuasan kerja guru rendah maka akan membuat prestasi kerja menurun. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja guru SMK Warga Surakarta perlu meningkatkan kepuasan kerja.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta yang dimediasi kepuasan kerja.
Dari perhitungan sobel test didapatkan nilai z sebesar $0,6365 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,670$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variable yang memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta. Temuan ini sejalan dengan hasil

penelitian Sunarno (2017) pada guru SMA Kasatriyan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta yang dimediasi kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan sobel test didapatkan nilai z sebesar 6,5345 yang > nilai tabel 1,670 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Liana Lie (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa kepuasan kerja guru SMK Warga dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan komitmen guru. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling besar sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan meningkatkan kinerja, demikian juga semakin baik pelaksanaan budaya organisasi di sekolah dan semakin tinggi komitmen para guru dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan kinerja guru SMK Warga Surakarta. Kepuasan kerja tidak signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta. Ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak tepat digunakan untuk memediasi budaya organisasi terhadap kinerja sebaiknya digunakan sebagai variabel bebas. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Warga Surakarta. Ini berarti untuk meningkatkan kinerja guru dapat melalui peningkatan komitmen organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Farid, Andi. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Makasar". *HJABE* Volume 2.No. 2 April: hal 88-98
- Handayani, Titik. 2015. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo". *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, September: hal 264-277.
- Handoko, Hani. 2017. *Manajemen, Edisi kedua*, BPFE.Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi aksara. Jakarta
- Kholik, Abdul. 2018. "Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Pasundan 1 Cimahi". *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* vol. 3 no. 2 Juli 2018: hal 59-65.
- Liana, Lie. 2017. "Pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasi pada kinerja guru dimediasi kepuasan kerja". *Infokam no 1 th.XIII/maret/2017*: hal 33-41.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*, Rosdakarya. Bandung.

- Moorhead, Gregory dan Ricky Griffin 2013. *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia*, Edisi 9 Salemba. Jakarta
- Nurvisa, Cut. 2019. "Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh". *Jurnal MAP*, vol 7 no 1, Pebruari: hal 41-46.
- Permendiknas Nomor 16 tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Priska, Ismaya. 2018. "Hubungan antara Kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja guru" *JAMP*. vol. 1 No. 4 Desember 2018: hal 400-409
- Purwoko, Sidik. 2018. "Pengaruh kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK kabupaten Sleman". *JAMP* vol. 6 no. 2 September: hal 149-162.
- Rahmawati, Deasy. 2018. "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening" *Ekbank*. Vol 1 no. 2 Desember: hal 9-18.
- Robbins, Stephen dan Timothy. 2013. *Perilaku Organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*, 14th edn. Person london
- Setiyati, Sri. 2014. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru". *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Pendidikan* vol 22, no.2 Oktober: hal 201-207
- Suciningtyas, Santi. 2012. "Analisis pengaruh budaya kerja, kompetensi, sarana prasarana terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening" *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 8 no. 1: hal 39-56.
- Sudaryono, 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*, LIC. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cet. Ke22. Alfabeta. Bandung.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Refika Aditama
- Sulaman, Suhami. 2016. "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jeneponto". *Jurnal Competitiveness*, vol 10 no. 2 Juni 2016: hal 61-75.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tun, Machmed. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, In Media. Jakarta
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yanuarti, Endah. 2014. "Pengaruh gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru", *JBTI*, Vol. 5. No. 2 Oktober: hal 219-231.
- Zummy. 2012. "Hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan kinerja guru SMA Methodis 1 Palembang". *Jurnal Cakrawala*, Tahun II no. 3 September: hal 198-225.