MATA KULIAH : METODE PENELITIAN

DOSEN PENGAMPUH : Dr. Baharuddin, S.E., M.Si

PROPOSAL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SDIT PLUS
QURTHUBA KECAMATAN MANGGALA
KOTA MAKASSAR**

ANDI RAHMATULLAH

P20020012

MM.K2-20

**PROGRAM PASCASARJANA PRODI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
AMKOP MAKASSAR
2021**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Lingkungan Kerja	8
1. Pengertian Lingkungan Kerja	8
2. Faktor-Faktor Lingkungan kerja	9
3. Manfaat Dari Lingkungan Kerja	10
B. Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Teori Kepuasan Kerja	14
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	16
4. Pengaruh Kepuasan Kerja	20
5. Pengaruh Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	23
C. Prestasi Kerja	25
1. Pengertian Prestasi Kerja	25

2. Faktor Pendukung Prestasi Kerja	
3. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja	27
D. Kerangka Pikir	30
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian dan Desain Penelitian	33
1. Jenis Penelitian	33
2. Desain Penelitian	34
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	34
1. Waktu Penelitian	34
2. Lokasi Penelitian	34
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
1. Variabel Penelitian	34
2. Definisi Operasional	35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	36
1. Populasi Penelitian	36
2. Sampel Penelitian	37
3. Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Instrumen Penelitian	38
1. Angket	38
2. Dokumentasi	39
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data	41

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sempurna yang diciptakan dimuka bumi dengan segala potensi yang dimilikinya diantaranya adalah kemampuan manusia untuk berpikir, merasa dan mempertimbangkan dalam rangka memecahkan masalah yang berkaitan dengan keberadaan dirinya, penyesuaian dirinya dengan lingkungan sosial dan lingkungan alam sehingga ia mampu mengendalikan dirinya dan mengendalikan lingkungan sekitarnya

Manusia dilahirkan dengan berbagai potensi dan seiring dengan perkembangannya maka potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia perlu dikembangkan menjadi kemampuan aktual seperti kemampuan berbahasa, kemampuan berinisiatif dalam memecahkan masalah, kemampuan menciptakan dan menghasilkan berbagai penemuan serta kemampuan lainnya dalam rangka terobosan dalam meningkatkan kualitas hidupnya. Pengembangan potensi manusia menjadi kemampuan aktual tidak lepas dari pengaruh lingkungan dimana manusia itu berada. Oleh sebab itu, untuk menjadikan manusia itu menjadi individu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat dan negara diperlukan pendidikan yang bermutu, untuk menjadi menjadi seorang pelajar yang bermutu dibutuhkan sebuah motivasi yang baik diantaranya motivasi berafiliasi yang merupakan hal yang paling efektif dalam keaktifan pembelajaran. (Jusmawati, Satriawati, dan Imran 2018)

Pendidikan adalah sarana mengubah manusia menjadi lebih baik dan juga membentuk pribadi yang berkualitas dan bermanfaat bagi masyarakat sekitarnya.

Dalam Undang-Undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Dengan demikian, pendidikan adalah suatu proses manusiawi yang berupa tindakan komunikatif, dialogis, transformatif antara pendidik dan siswa yang bertujuan etis, yaitu membantu pengembangan kepribadian siswa seutuhnya dalam konteks lingkungan alamiah dan kebudayaan yang berkeadaban.

Amanat bangsa dan negara Indonesia di bidang pendidikan tersebut diemban oleh seluruh lembaga pendidikan di Indonesia dengan berbagai jalur pendidikan yang mencakup pendidikan formal, informal dan nonformal. Melalui tripusat pendidikan inilah diharapkan akan membentuk pribadi-pribadi yang berkarakter yang kelak akan memajukan pembangunan Indonesia.

Dalam kaitannya dengan kesuksesan hidup, karakter menempati posisi yang penting. Karakter mengacu pada serangkaian sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviours*), motivasi (*motivations*) dan keterampilan (*skills*) sehingga dapat dikatakan bahwa karakter manusia perlu dijaga, dipertahankan dan ditumbuhkembangkan. Dalam artian proses pengembangan karakter merupakan proses yang terus-menerus tiada henti sepanjang hidup manusia. Disinilah peran pendidikan sangat dibutuhkan agar karakter yang akan dan telah terbentuk seyogyanya dijaga dan dikembangkan kearah yang selalu berada dalam bingkai positif.

Prestasi Kerja adalah keberhasilan seseorang dalam kegiatan yang dilakukan dari suatu perusahaan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila

seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Melihat definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu yang dicapai pada seseorang dan peningkatan kerja dengan beban yang diberikan dalam perusahaan.

Peraturan yang berkaitan dengan prestasi kerja guru yang ada disekolah perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja dengan optiman dan memberikan kepuasan kerja terhadap guru itu sendiri oleh karena itu lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat berperan penting untuk mencapai prestasi kerja guru.

Menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan

sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017).

Berdasarkan dari pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan optimal dan rasa percaya diri sehingga menimbulkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Dengan adanya lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam sebuah instansi atau sekolah dapat meningkatkan kenyamanan menjalankan tugas dengan optimal bagi guru sehingga dapat menciptakan ide – ide yang menarik untuk tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru. Lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan kepada seorang guru sehingga dapat memberikan kepuasan kerja terhadap guru.

Namun hal ini tidak sejalan dengan yang terjadi di lapangan. Calon peneliti menemukan gambaran bahwa prestasi guru belum menjadi pokok yang diinginkan guru. Banyak guru tingkat prestasinya masih rendah pencapaiannya, kurangnya fasilitas yang memadai, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru. banyak guru yang lalai dalam tugasnya, kurang memperhatikan tugasnya, guru juga sering meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan memberikan contoh yang buruk bagi guru yang lain. Aturan – aturan yang di tetapkan sekolah guru sering kali melanggarnya sehingga prestasi sangat jauh dari guru itu sendiri.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan prestasi guru yaitu dengan cara lingkungan kerja harus memberikan rasa aman, fasilitas

memadai, kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki kinerja terbaik dan guru biasa saja, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalaman dan pengetahuan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka calon peneliti merasa perlu untuk membahas hal ini dalam suatu penelitian yang berjudul ” Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di SDIT Plus Qurthuba Kecamatan Manggala Kota Makassar” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah gambaran Lingkungan Kerja Guru di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar ?
2. Bagaimanakah gambaran Kepuasan Kerja Guru di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar ?
4. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar ?

C. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai :

1. Gambaran Lingkungan Kerja di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar
2. Gambaran Kepuasan Kerja di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar
4. Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Guru di SDIT Plus Qurthuba Kec. Manggala kota Makassar

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian *ex post facto* ini, diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru di SDIT Plus Qurthuba.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, dapat menjadi pertimbangan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang dapat menunjang tercapainya prestasi kerja guru.
- b. Bagi guru, dapat menjadi acuan agar lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat membantu guru untuk mendapat prestasi kerja.
- c. Bagi Peneliti, untuk menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (1991: 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu wadah kerja yang dapat mempengaruhi diri seseorang untuk menjalankan suatu tugas yang dibebankan.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001). Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

3. Manfaat Dari Lingkunga Kerja

1. Meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dapat menaikkan tingkat efisiensi kerja. karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi dapat menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

Lingkungan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan motivasi pada psikologis karyawan. Sudah seharusnya para pemimpin perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain fasilitas, tentu lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama karyawan dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini terwujud apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan berhubungan dengan derajat kesukaan dan tidak sukaan yang dikatkan dengan pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai berkaitan erat dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Dengan demikian, kepuasan kerja ini akan dirasakan seseorang sebagai individu dan kepuasan kerja ini juga berkaitan dengan sikap umum yang dimiliki oleh para pegawai. Kenneth dan Gary mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013; Bahtiar, 2014).

Menurut Davis dan Newstorn, kepuasan kerja adalah akumulasi emosi yang bersifat positif maupun negatif yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Martoyo memaparkan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Sedangkan Luthan mendefinisikan kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Karena kepuasan adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda.

Sementara itu, Luthan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai “is the way an employee feels about his or her job”. Definisi ini mirip dengan definisi yang diberikan Gibson, dkk yaitu “Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaannya”.

Menurut Malayu P. Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Stephen Robbins mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkannya kepuasan kerja.

Parwanto dan Wahyudin (2011), mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Marianah (2012) mengungkapkan bahwa bila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut tentu tidak akan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan memberikan pelayanan serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dhermawan dkk. (2012) menunjukan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja didefinisikan menurut Suparyadi (2015) sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosional seseorang yang di ekspresikan dengan kegembiraan yang dicapai dalam bekerja.

2. Teori Kepuasan Kerja

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi di sekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya kepala sekolah, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik lagi.

Menurut Luthan, pendekatan-pendekatan yang lazim digunakan dalam menjelaskan konsep atau teori kepuasan kerja ada 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

a) Pendekatan Selisih (Discrepancy Theory)

Pendekatan ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan (“difference between how of something there should be and how much there is now”). Menurut Wanous dan Lower, sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung bagaimana selisih (discrepancy) itu dirasakan. Karyawan akan terpuaskan jika tidak terjadi selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual.

Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada selisih antara apa yang didapatkan (expectation, needs, atau value) dengan perasaan atau persepsi yang telah dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasakan puas bila tidak ada perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dengan persepsi atas kenyataan yang didapatkan. Karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai.

b) Pendekatan keadilan (Equity Theory)

Prinsip dasar dalam pendekatan ini adalah merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap adil dan masuk akal insentif keuntungan dalam pekerjaannya. Jadi dalam pendekatan ini seseorang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi.

Menurut pendekatan ini seseorang menilai adil dengan membandingkan hasil rasio inputnya dengan hasil rasio input dari orang lain atau sejumlah orang bandingan. Jika merasa rasio input seorang pekerja tersebut adalah sama atau sebanding, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para karyawan. Jika para karyawan merasa perbandingan tersebut tidak sama maka keadaan adil dianggap tidak sama.

c) Pendekatan Dua Faktor (Two Factor Theory)

Pada prinsipnya teori ini memandang kepuasan kerja dengan ketidakpuasan kerja merupakan suatu hal yang berbeda. Artinya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu variabel yang kontinu. Sikap seseorang

terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh 2(dua) kelompok situasi yaitu kelompok satisfiers (motivasi) dan kelompok dissatisfiers (hygiene factor).

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Pendidikan

Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh reward dan punishment yang diterima dan dipersepsi oleh individu yang bersangkutan. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya. Kreitner dan Kinicki mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen Genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Ada 5 faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja. Kelima faktor tersebut adalah :

a. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu menantang juga akan mengakibatkan frustrasi dan perasaan gagal pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Ada pula sebagian orang bersedia menerima upah yang lebih rendah untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja, sehingga hal penting yang menghubungkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah

mutlak yang dibayarkan, melainkan adanya keadilan. Begitu pula halnya promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan status sosial. Oleh karena itu individu-individu yang mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, serta fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.

d. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerja akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya, kongruen (sama dan sebangun) dengan

pekerjaan yang mereka pilih akan menemukan bahwa bakat dan kemampuan mereka adalah tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sehingga besar kemungkinan untuk sukses dalam pekerjaan.

Smith, Kendall dan Hulin juga mengutarakan 5 (lima) karakter penting yang mempengaruhi kerja. Adapun karakter tersebut adalah:

1. Pekerja, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Upah/gaji yaitu suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah gaji.
3. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
4. Penyelia yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerja atau bawahannya.
5. Rekan sekerja yaitu sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan saling mendukung.

Sementara As'ad mengemukakan juga beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologik yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial yaitu faktor yang berkembang dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
3. Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu

kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja

1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

2. Ketidakhadiran (Absentisme)

Menurut Porter dan Steers, ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

3. Keluarnya Pekerja (Turnover)

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan

tidak puas kerja. tidak puas kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi Nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Indikator kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Sumber daya manusia yang berpendidikan adalah modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional. Semakin banyak sumber daya yang berpendidikan maka semakin mudah bagi suatu negara untuk membangun dan mengembangkan perekonomiannya. Karena sumber daya manusianya telah menguasai keterampilan, pengetahuan, dan teknologi sehingga pemerintah lebih mudah dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain : guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah,

dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, dan tanpa mengabaikan faktor penunjang lain, guru merupakan subjek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai orang terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus-menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian intensif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Selain motivasi berprestasi, kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap

pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

5. Pengaruh Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi sebagai pendukung juga ikut menentukan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dengan indikasi kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervise dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian pegawai terhadap perasaan menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan.

Kepuasan merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya.

Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai, salah satu yang menjadi acuan adalah berhubungan dengan motivasi kerja yang merupakan fungsi inti dari manajemen. Motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan dan melanjutkan tindakan dan perilaku pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam organisasi. Di dalam lingkungan organisasi sangat diperlukan motivasi kerjadan pada hakekatnya motivasi pegawai dan pengusaha/pimpinan berbeda karena adanya perbedaan

kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Iklim organisasi yang kondusif akan membuat orang dapat bekerja dengan lebih baik dan nantinya akan mengoptimalkan kinerja dari pegawai organisasi tersebut. Iklim organisasi seperti ini akan membuat pegawai lebih betah dalam bekerja dan membuat mereka merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi digambarkan memiliki peran besar dalam keberhasilan yang dicapai oleh organisasi-organisasi ataupun institusi besar.

Kepuasan kerja pegawai benar-benar mempengaruhi komitmen organisasi pada organisasi yang menaunginya. Bahkan secara langsung pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan yang tinggi akan menyebabkan kualitas hubungan antar individu dalam organisasi menjadi semakin baik. Dan kualitas hubungan akan menyebabkan komitmen di antara mereka juga semakin baik. Oleh karenanya kepuasan bagi pegawai kemudian akan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas dan komitmennya dalam bekerja. Dari teori yang mendukung kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dan telah diuji kebenarannya serta dapat diterima.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja, manajemen koperasi hendaknya mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan

kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan manajemen hendaknya meningkatkan keamanan kerja karyawan dengan memberikan kepastian kepada karyawan sebagai karyawan tetap koperasi, adanya aturan tugas pokok karyawan dan tidak ada mutasi wilayah kerja. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Karena dalam teori motivasi Herzberg telah diperhitungkan bahwa tidak semua teori motivasi dapat diterapkan di dalam koperasi, perusahaan dan institusi terhadap karyawan, karena masing-masing karyawan koperasi, perusahaan dan institusi memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda, sehingga teori Herzberg dipandang perlu untuk dipertimbangkan di dalam mengukur kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi, perusahaan dan institusi.

C. Prestasi Kerja

1. Pengerian Prestasi kerja

Prestasi Kerja adalah keberhasilan seseorang dalam kegiatan yang dilakukan dari suatu perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal

lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, kinerja merupakan terjemahan dari “performance” yang berarti perbuatan, prestasi, pelaksanaan pekerjaan yang mendorong atau menggerakkan Coulter dan Robbins (2014 : 47).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu yang dicapai pada seseorang dan peningkatan kerja dengan beban yang diberikan dalam perusahaan.

2. Prestasi Kerja Dipengaruhi Oleh Faktor-Faktor Yang Mendukung

Disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan / sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2005: 476).

Selain disiplin kerja, yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjapun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono, 2005 : 163).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991). Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (2007:141), adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya. Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu

organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif (Distress) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain.

Prestasi karyawan tidak cukup hanya dengan stress kerja dari karyawan itu sendiri, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan 2013). Disamping itu usaha untuk memacu prestasi kerja pegawai, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang

sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2013:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Martoyo (2007:141), adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya. Stress yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerjanya mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stress yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stress kerja dapat berakibat positif (eustress) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stress kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif (Distress) yang diakibatkan oleh stress kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan

agresif terhadap orang lain. Prestasi karyawan tidak cukup hanya dengan stress kerja dari karyawan itu sendiri, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan 2013). Disamping itu usaha untuk memacu prestasi kerja pegawai, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk motivasi apa yang akan diberikan sesuai dengan kondisi kerja perusahaan.

D. Kerangka Pikir

Keberhasilan seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah lingkungan kerja. Untuk mencapai prestasi kerja guru langkah awal yang harus dilakukan menciptakan lingkungan kerja yang aman, tenang sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi guru juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dapat menciptakan prestasi kerja dengan guru melakukan kegiatan yang bersifat pencapaian yang di harapkan seorang guru sehingga dapat menjadikan pencapaian tersebut kepuasan kerja.

Prestasi Kerja Guru dimunculkan dengan adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Guru memiliki tugas dalam membentuk karakter dan tingkah laku siswa agar sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itulah dibutuhkan Lingkungan Kerja yang bersih aman dan nyaman dengan sarana dan prasarannya memadai sehingga guru mampu menciptakan pembelajaran yang menarik, inovatif dan terarah dan secara tidak langsung dengan adanya lingkungan kerja yang bersih

aman dan nyaman seorang guru dapat mencapai kepuasan kerja. Hal ini terkait dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja bagaimana seorang guru tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja dengan lingkungan kerja yang memadai dan kepuasan kerja yang dicapai seorang guru. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru. Guru juga memiliki pribadi yang kreatif yang dapat mengolah lingkungan kerja dan menciptakan sesuatu yang baru dan berguna, Guru yang memiliki kemampuan menciptakan pembelajaran yang menarik diharapkan memiliki dorongan rasa tanggung jawab yang tinggi. Selain itu melaksanakan proses pembelajaran secara variatif, memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai bahan belajar serta menghasilkan kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa kajian teori yang telah dipaparkan dimana telah dijelaskan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika lingkungan kerja dapat diolah akan mencapai kepuasan kerja sehingga menghasilkan prestasi kerja guru.

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya maka dapat diartikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SDIT Plus Qurthuba Kecamatan Manggala Kota Makassar
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SDIT Plus Qurthuba Kecamatan Manggala Kota Makassar
3. Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SDIT Plus Qurthuba Kecamatan Manggala Kota Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian dengan kegiatan pengumpulan dan pengukuran data berbentuk angka-angka, Utama (Cindy Purnamasari, 2019:7). Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *ex post facto*. Menurut Syamsunie Carsel (2018: 80), *ex post facto* terdiri dari tiga kata, yakni *ex* diartikan observasi, *post* artinya setelah dan *facto* artinya fakta atau kejadian. Jadi jenis penelitian *ex post facto* artinya pengamatan yang dilakukan setelah kejadian lewat atau dengan kata lain penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian *ex post facto* sering disebut dengan *after the fact* artinya penelitian yang dilakukan untuk mengetahui penyebab-penyebab terhadap peristiwa yang sudah terjadi, Jusmawati (2018: 159).

2. Desain Penelitian

Desain penelitian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digambarkan sebagai berikut:

adalah :

Gambar 3.1 Desain penelitian dengan dua variabel independen
Sumber : diadaptasi dari Sugiyono (2013 : 44)

Keterangan:

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kepuasan Kerja

Y : Prestasi Kerja Guru

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap bulan November Tahun Ajaran 2021/2022.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah SDIT Plus Qurthuba Kota Makassar yang berlokasi di Jln. Pertanian Blok D No. 131, Perumahan Dosen UNHAS Antang, Tamangapa Raya.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel sering diartikan sebagai sesuatu yang mengandung variasi atau mengandung lebih dari satu nilai, Clark-Carter (Agus Abdul Rahman, 2017: 109). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, Martono (Marawia Haruna, 2019: 56). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas, Martono (Marawia Haruna, 2019: 56). Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain, Zainal Arifin (2014: 190). Variabel pada penelitian ini ada tiga, yaitu variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu prestasi kerja guru

a. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian ini diteliti mengenai lingkungan kerja yang dilaksanakan di SDIT Plus Qurthuba Antang Kota Makassar.

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan Kerja adalah sikap umum yang dimiliki oleh pegawai berkaitan erat dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Dengan demikian, kepuasan kerja ini akan dirasakan seseorang

sebagai individu dan kepuasan kerja ini juga berkaitan dengan sikap umum yang dimiliki oleh para pegawai. Dalam penelitian ini diteliti mengenai kepuasan kerja yang dilaksanakan di SDIT Plus Qurthuba Antang Kota Makassar.

c. Prestasi Kerja Guru (Y)

Prestasi Kerja Guru merupakan suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Dalam penelitian ini diteliti mengenai sikap disiplin siswa dalam segala hal. Sehingga tidak hanya mengenai sikap disiplin saat mengikuti ekstrakurikuler kepramukaan, akan tetapi sikap disiplin siswa saat mengikuti proses pembelajaran.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam sebuah ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan, Syamsunie Carsel (2018: 215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SDIT Plus Quthuba Perdos Antang Kota Makassar yang berjumlah 20 Guru. Guru Laki-laki berjumlah 8 dan 12 guru perempuan. Jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Populasi Guru SDIT Plus Qurthuba Kota Makassar

No.	Guru	Jumlah Guru		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	20	8 Guru	12 Guru	20 Guru
Jumlah Keseluruhan Guru				20 Guru

Sumber: SDIT Plus Qurthuba Perdos Antang Kota Makassar

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah kelompok kecil yang secara nyata kita teliti dan tarik kesimpulan dari padanya, Nana Syaodih Sukmadinata (2016: 250). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 20 guru, namun peneliti hanya mengambil sampel 20% (4 Guru) yang terdiri dari 8 Guru laki-laki dan 12 guru perempuan dari jumlah populasi yaitu 20 Guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 4 guru.

Tabel 3.2 Sampel Guru SDIT Plus Qurthuba Perdos Antang Kota Makassar

No.	Guru	Jumlah Siswa		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	20 Guru	8 Guru	12 Guru	20 Guru
	Jumlah Keseluruhan Siswa			20 Guru

Sumber: SDIT Plus Qurthuba Perdos Antang Kota Makassar

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan cara acak tanpa memperhatikan karakteristik, strata yang terdapat dalam populasi tersebut, Syamsunie Carsel (2018: 90).

Menurut Suharsimi Arikunto (Sulaeha, 2019: 25), “jika populasinya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semuanya, jika populasi besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Maka penetapan sampel pada penelitian ini sebanyak 20% dari jumlah populasi karena jumlah populasi di dalam penelitian ini yaitu 145 siswa sehingga jumlah sampel yang digunakan yaitu $20\% \times 20 = 4$. Jadi jumlah Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 4 Guru.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian, Nurhadifah Amaliyah (2019: 90). Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis, dan dipermudah dalam mengolah data, Ridwan (2015: 51). Dalam penelitian ini, ada dua instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket dan dokumentasi.

1. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket kuesioner (*questionnaire*) merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden), Nana Syaodih Sukmadinata (2016: 219). Responden yang akan diberikan angket oleh peneliti adalah siswa SDIT Plus QurthubaKota Makassar.

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah angket bersifat tertutup dalam bentuk pernyataan. Responden diminta untuk memilih kategori jawaban yang telah tersedia dengan memberikan tanda (✓) pada jawaban yang dipilihnya. Angket untuk mengukur ekstrakurikuler kepramukaan dan sikap disiplin menggunakan skala *likert*, setiap item dilengkapi dengan empat pilihan jawaban, yaitu: selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Skor dari setiap pernyataan tergantung pada bentuk pernyataan. Untuk pernyataan positif skornya masing-masing adalah selalu= 4, sering= 3, kadang-kadang= 2, dan tidak pernah= 1 sedangkan pada pernyataan negatif skornya masing-masing adalah selalu= 1, sering= 2, kadang-kadang= 3, dan tidak pernah=

4. Skor dari setiap pernyataan instrumen ekstrakurikuler kepramukaan dan sikap disiplin pada skala *likert* seperti tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor untuk Setiap Butir Pernyataan pada Skala *Likert*

Kategori Pernyataan	Alternatif Jawaban			
	selalu	Sering	Kadang-Kadang	Tidak Pernah
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

Sumber: Skripsi Dwi Elmi Setyorini (2016)

Untuk memudahkan dalam penyusunan butir pernyataan pada instrumen lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan prestasi kerja guru terlebih dahulu disusun kisi-kisi instrumen lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan prestasi kerja guru. (lampiran 3 halaman 81).

2. Dokumentasi

Arikunto (Dwi Elmi Setyorini, 2016: 57), berpendapat bahwa dokumentasi yaitu mencari data yang mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai profil sekolah dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja di SDIT Plus Qurthuba Kota Makassar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data-data. Adapun cara mengumpulkan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket.

Memberikan angket kepada responden untuk mengukur variabel X, yaitu (1) angket untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja guru (2) angket untuk mengukur kepuasan kerja

guru, dan menggunakan angket *self-report* untuk mengukur variabel Y yaitu untuk mengukur disiplin belajar siswa. Adapun kriteria tiap angket yaitu :

1. Angket untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja guru menggunakan skala penilaian model likert, dimana setiap itemnya dilengkapi dengan lima pilihan jawaban, yaitu : selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR) dan Tidak pernah (TP). Skor pilihan jawaban tersebut bergantung kepada bentuk pernyataan itemnya. Untuk pernyataan positif skornya masing-masing adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2, TP = 1, sedangkan untuk pernyataan negatif skornya masing-masing adalah SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4, dan TP = 5. Sebelum digunakan, skala penilaian ini terlebih dahulu perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.
2. Angket untuk mengukur kepuasan kerja guru menggunakan skala penilaian model likert, dimana setiap itemnya dilengkapi dengan lima pilihan jawaban, yaitu : selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR) dan Tidak pernah (TP). Skor pilihan jawaban tersebut bergantung kepada bentuk pernyataan itemnya. Untuk pernyataan positif skornya masing-masing adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2, TP = 1, sedangkan untuk pernyataan negatif skornya masing-masing adalah SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4, dan TP = 5. Sebelum digunakan, skala penilaian ini terlebih dahulu perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.
3. Angket untuk mengetahui Prestasi kerja guru menggunakan skala penilaian model likert, dimana setiap itemnya dilengkapi dengan lima pilihan jawaban, yaitu : selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR) dan Tidak pernah (TP). Skor pilihan jawaban tersebut bergantung kepada bentuk pernyataan itemnya. Untuk pernyataan positif skornya masing-masing adalah SL = 5, SR = 4, KK = 3, JR = 2, TP = 1, sedangkan untuk pernyataan negatif skornya masing-masing adalah SL = 1, SR = 2, KK = 3, JR = 4, dan TP = 5. Sebelum digunakan, skala penilaian ini terlebih dahulu perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Sebelum instrument digunakan terlebih dahulu perlu diuji

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah dilakukan uji validitas kemudian dilakukan pengujian reliabilitas yaitu untuk mengetahui ketetapan atau keajegan instrument dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya, kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang realtif sama.

G. Teknik Analisis Data

Wibisono (2013 : 52) menyatakan bahwa “Teknik analisis data merupakan aplikasi dari logika untuk memahami dan menginterpretasikan data mengenai subjek permasalahan yang telah dikumpulkan“. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, ”... kegiatan dalam analisis data adalah :

1. Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis koresponden
2. Menyajikan data tiap variabel yang diteliti
3. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah
4. Melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

Data yang diperoleh dari sampel penelitian berupa skor dari angket lingkungan kerja guru melalui penilaian guru , angket kepuasan kerja guru melalui penilaian siswa dan angket disiplin belajar siswa. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial.

1. Analisis statistik deskriptif

“Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum:”(sugiyono, 2013 : 208). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan gambaran mengenai kemampuan inisiatif guru, kreativitas guru dan disiplin belajar siswa. Data yang terkumpul digambarkan sesuai apa yang dilakukan dalam pengumpulan data melalui penilaian siswa berdasarkan angket yang diberikan. Menurut Suyanto & Sutinah (2013) menyatakan bahwa penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik suatu sampel biasanya dengan menggunakan ukuran penyebaran, pemusatan dan penyimpangan baku. Ukuran penyebaran dapat dilihat dengan distribusi frekuensi, sedangkan ukuran pemusatan diukur dengan menggunakan teknik statistik deskriptif, seperti Mean, Median, Dan Mode dan ukuran penyimpangan diukur dengan menggunakan Standar deviasi dan sebagainya.

2. Analisis statistik inferensial

Analisis inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur (*Path Analysis*) dikembangkan oleh Sewall Wright (1934). *Path analysis* digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Menurut Silalahi (2015) bahwa analisis jalur digunakan untuk tujuan menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari seperangkat variabel sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Sejalan dengan itu, David Garson (tanpatahun) dalam Sunyoto (2012) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis jalur digunakan untuk mengetahui apakah kemampuan inisiatif dan kreativitas guru berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap disiplin belajar siswa, serta untuk mengetahui pengaruh variabel lainnya (ε) yang mungkin memengaruhi disiplin belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, alex S, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Penerbit: Ghalia Indonesia, 2002.
- G. Tyssen, Theodore, *Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manjer Pemula*, alih Bahasa Hadyana Cetakan Pertama, Jakarta. Penerbit: Arcan, 2003
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Bahri, S. & Nisa, Y.C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis,
- Darmawati, Arum. 2013. Jurnal Economia: *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Prasetya,Arik,dkk. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. Jurnal Administrasi Bisnis .
- Widodo. 2010. *Model Pengembangan Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi.
- Ali, H. (2017). KEPUASAN KERJA GURU.
- Liana, Y. (2012). *Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. Jurnal manajemen dan Akuntansi.
- Marianah, Dewi. (2012). *Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Kualitas Jasa terhadap Kepuasan Nasabah* (Studi Kasus Pelayanan Jasa Telemarketing di Sebuah Bank).
- Parwanto dan Wahyuddin. 2011. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka Dl Surakarta*.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Journal Manajemen, Strategi Bisins dan Kewira Usaha*.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). Analisis Manajemen, 5(1), 75–86.
- Henry Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Dr. B. Siswanto.2005.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Pendekatan Administrasi dan Operasional), PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3 : Desember.

Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, Digital Collection : [jiunk pe/S1/eman/2005/jiunk pe – ns – s1 – 2005 – 31401251 – 2416 – tkw – hongkong – chapter 2. pdf](#).

Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama,. BPFE Yogyakarta

Munandar, A.S. 2008, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Coulter Mary dan Robbins, Stephen P (2014). *Management 4 th Editon New Jersey*: Prentice Hall International Edition.

Jusmawati, Jusmawati, Satriawati Satriawati, dan R Imran. 2018. “Pengaruh Motivasi Berafiliasi Terhadap Keaktifan Belajar Matematika Siswa SD Inpres Perumnas Antang Kota Makassar.” JRPD (Jurnal Riset Pendidikan Dasar) 1 (2): 158–65.