

## PENGEMBANGAN INSTRUMEN KEPUASAN KERJA GURU HONORER

**Nurleila Agustin, Andika Kurniawan, Himah Septania, M. Rahadi Qadr Dziyaulhaq, dan Nandang Hidayat**

SDN Ciheuleut 2 Kota Bogor, SMAN 3 Kab. Bogor, SMP Nurul Falah Kab. Bogor, Kementerian Agama Kab. Sukabumi, dan Universitas Pakuan – Jl Pakuan Kota Bogor  
Email: nurleila14.na@gmail.com, andika.amasis@gmail.com, himahseptania0@gmail.com, rahadi4200@gmail.com, mr.nandanghidayat@gmail.com

---

### INFO ARTIKEL

#### Diterima

16 Mei 2021

Diterima dalam bentuk review 18 Mei 2021

Diterima dalam bentuk revisi 21 Mei 2021

---

#### Keywords:

*job satisfaction of honorer teachers; development of instruments.*

### ABSTRACT

*This study aims to develop a job satisfaction instrument for honorary teachers which serves to measure the extent to which the level of job satisfaction of honorary teachers. This research method uses a survey method that aims to obtain data from natural (not artificial) places by collecting data to obtain a clearer picture of the job satisfaction of honorary teachers. In education units in general, when educators are happy and comfortable with the conditions and atmosphere of the work environment, leadership, and appreciation for their work performance will progress and develop. Therefore, the development of an honorary teacher job satisfaction instrument needs to be made to identify the quality of the educators. This research design has been staged in the form of preliminary research, prototyping phase, and assessment phase in the development process. This research model is modified into several stages which include (1) the initial investigation phase, (2) the design phase, (3) the realization phase, (4) the test, evaluation, and revision phase, and (5) the implementation phase. The subjects of the study were 50 respondents to honorarium teachers of public elementary schools in East Bogor District. 5 experts are validating the instrument, after being declared valid, then testing each item of the statement to calculate the level of validity and reliability. Likert scale is used for 5 categories of answer choices (Strongly Agree, Agree, Doubt, Disagree, and Strongly Disagree). The results obtained as a conclusion are: statements on the items on the honorary teacher job satisfaction instrument can be used as a means of collecting data as many as 33 statement items. Based on the reliability criteria, the honorary teacher job satisfaction instrument showed very high-reliability criteria with a reliability level of 0.87.*

---

#### Kata kunci:

kepuasan kerja guru honorer; pengembangan instrumen.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen kepuasan kerja guru honorer yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana tingkat kepuasan kerja guru honorer. Metode penelitian ini menggunakan metode survey yang bertujuan untuk

mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan) dengan mengumpulkan data untuk memperoleh gambaran lebih jelas tentang kepuasan kerja guru honorer. Satuan pendidikan pada umumnya ketika para pendidiknya bahagia dan nyaman terhadap kondisi dan suasana lingkungan kerja, pimpinan, dan penghargaan atas prestasi kerjanya akan maju dan berkembang. Oleh karena itu, pengembangan instrumen kepuasan kerja guru honorer perlu dibuat agar dapat mengidentifikasi kualitas pendidiknya. Disain penelitian ini memiliki tahapan berupa *preliminary research, prototyping phase, dan assessment phase* dalam proses pengembangannya. Model penelitian ini dimodifikasi menjadi beberapa tahapan yang meliputi (1) fase investigasi awal, (2) fase desain, (3) fase realisasi, (4) fase tes, evaluasi, dan revisi, dan (5) fase implementasi. Subjek penelitian yaitu 50 responden guru honorer SD Negeri se-Kecamatan Bogor Timur. Ada 5 orang pakar yang memvalidasi instrumen, setelah dinyatakan valid selanjutnya dilakukan uji coba masing-masing butir pernyataan untuk menghitung tingkat validitas dan reliabilitas. *Skala likert* digunakan untuk 5 kategori pilihan jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju). Hasil yang didapatkan sebagai kesimpulan yaitu: pernyataan pada butir pada instrumen kepuasan kerja guru honorer dapat dijadikan alat pengumpul data yaitu sebanyak 33 butir pernyataan. Berdasarkan kriteria reliabilitas, instrumen kepuasan kerja guru honorer menunjukkan kriteria reliabilitas sangat tinggi dengan tingkat reliabilitas 0,87.

Attribution-ShareAlike 4.0  
International  
(CC BY-SA 4.0)



## Pendahuluan

Pendidikan mewariskan nilai-nilai kemanusiaan, bagian terpenting untuk berdampak dengan manusia lain. Potensi akal budi yang dimiliki manusia membedakannya dengan binatang, tentunya dengan belajar setiap orang ingin mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Menurut ([Susanti, 2014](#)) kualitas SDM sangat ditentukan dari pendidikan. Menurut ([Rasyid, 2015](#)) manusia yang berkualitas lahir dari proses pendidikan. Dengan pendidikan manusia unggul dan berkualitas akan lahir menjawab tantangan besar bangsa ini dimasa depan. Oleh karena itulah tidaklah asing jika menjadikan pendidikan skala prioritas pemerintah, masyarakat dan keluarga ([Aziz, 2015](#)).

Menurut ([Sudarsana, 2016](#)) mutu pendidikan dapat menentukan masa depan suatu bangsa, karena mutu pendidikan merupakan ujung tombak dari pembangunan pendidikan nasional. Selain dari itu, kualitas hidup bangsa Indonesia dapat ditingkatkan pula melalui mutu pendidikan. Pendidikan yang terbaik, bermutu, dan berkualitas dapat ditentukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Dalam hal ini, guru sebagai pemegang peran utama yang sangat penting dalam membentuk peserta didik di sekolah agar memiliki nilai-nilai karakter yang diharapkan oleh bangsa ([Julaeha, 2019](#)).

Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia (Makarim, Nadiem dalam Kemendikbud.go.id, 2019) mengatakan guru harus diberi pertolongan dibanding aturan. Karena tugas mereka mulia dan penting dalam membangun bangsa. Dalam

membantu murid yang mengalami masalah dalam belajar, waktunya malah habis untuk mengejar administrasi tanpa manfaat yang jelas. Potensi siswa tidak melulu hasil ujian tetapi hal itu menjadi keinginan pemangku kepentingan. Kurikulum kadang menutup petualangan padahal guru mau mengajarkan banyak hal-hal yang baru dan menantang. Kemampuan berkarya dan berkolaborasi menentukan kesuksesan anak, bukan kemampuan menghafal. Guru mengetahui kecerdasan yang beragam, tetapi keseragaman birokrasi mengalahkannya. Ketika guru tidak mendapat kepercayaan untuk berinovasi maka sulit untuk membuat murid terinspirasi. Pendapat tersebut dilengkapi oleh (Kusumaryono dalam Kemendikbud.go.id, 2019) penting untuk dapat menciptakan suasana pembelajaran yang lebih *happy* di dalam kelas, melalui sebuah kebijakan pendidikan yang nantinya akan berguna bagi guru dan siswa. Guru yang memiliki loyalitas dan kinerja yang baik merupakan alasan utama yang dapat mendorong tercapainya tujuan dari pendidikan itu sendiri. Menurut ([Jumrawarsi & Suhaili](#), 2020) untuk mewujudkan pembelajaran yang baik, diperlukan pula dorongan atau hal yang mempengaruhi kinerja dari seorang guru tersebut.

Seorang peneliti (Mangkunegara dalam [Suwati](#), 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang lainnya yakni faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Pendapat lain ([Kasmir](#), 2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya ([Handoko](#), 2011). Menurut ([Ardiana](#), 2017) peningkatan motivasi kerja dipengaruhi kepuasan kerja yang kemudian akan mendorong kinerja. Ketika seorang pegawai melaksanakan tugas dan aktivitasnya dengan baik maka akan muncul harapan kebutuhannya terpenuhi ([Sepriyanti](#), 2012). Hal tersebut mendorong motivasi bekerja lebih baik. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah membuat guru berpikir dalam mengambil bagian dalam aktivitas tugas tersebut, mengakibatkan turunnya rasa percaya diri, ragu-ragu, tidak berani mengambil keputusan, lebih banyak menunggu kurang inisiatif, dampaknya pada produktifitas kinerja individual, mereka bekerja hanya dalam rangka melunaskan kewajiban, bukan untuk menunjukkan siapa dirinya. Lebih mengedepankan haknya ketimbang kewajibannya. Oleh karena itu, salah satu cara yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas guru dengan cara meningkatkan tingkat kepuasan kerjanya ([Firdausi](#), 2018).

Menurut (Yusnita, 2015) penelitian yang dilakukan di MTs Muhammadiyah 1 Malang dan SMP N 11 Malang, hasil yang diperoleh adalah 30% guru honorer yang mempunyai kepuasan kerja tinggi dan 70% yang mempunyai kepuasan kerja rendah.

Menurut (Suwuh et al., 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SMP Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa dibagi menjadi dua kategori yaitu puas dan tidak puas, dimana responden dengan kategori tidak puas berjumlah 12 responden (66,7%) dan kategori puas berjumlah 6 responden (33,3%).

Sedangkan menurut (Fitria & Nio, 2020) mengemukakan tingkat kepuasan kerja pada guru honorer SMA Swasta Bukittinggi dengan hasil penggolongan kategorisasi skala kepuasan kerja didapatkan kategori subjek 20 orang (33,3%) dalam kategori sangat tinggi, 30 orang (50%) dalam kategori tinggi, 10 orang (16,7%) dalam kategori sedang, dan kategori rendah dan sangat rendah 0 orang (0%). Jadi dapat dilihat bahwa kepuasan kerja subjek lebih tinggi, artinya kepuasan kerja guru honorer SMA Swasta Bukittinggi berada di kategori tinggi.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain, terlihat bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki beberapa keunggulan diantaranya:

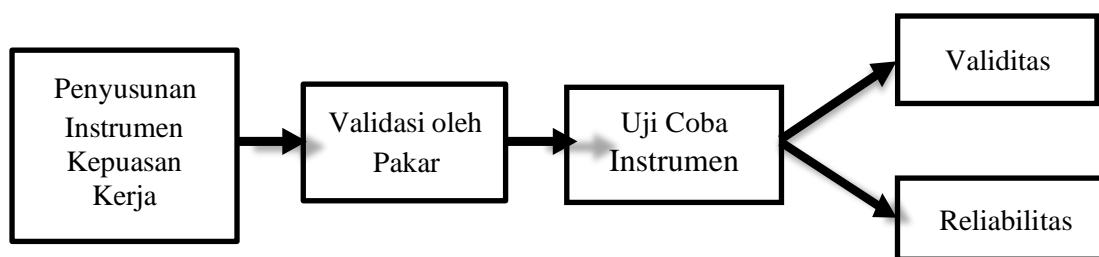
1. Mendeteksi tingkat kepuasan kerja guru honorer pada SD Negeri se-Kecamatan Bogor Timur dengan sistem pengambilan sampel Propotional Random Sampling yaitu dengan menggunakan sistem acak. Penelitian sebelumnya hanya meninjau tingkat kepuasan kerja guru honorer saja, tanpa mengkaji faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru honorer tersebut. Karena dengan mengetahui faktor yang mempengaruhinya, maka akan mempermudah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru honorer.
2. Instrumen pengujian kepuasan kerja guru honorer akan divalidasi pakar untuk mendapatkan kuisioner yang *eligible*. Dengan demikian, akan terdeteksi tingkat kepuasan kerja guru honorer ke dalam kategori tinggi dan rendah. Hasil penelitian ini akan digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru honorer di SD Negeri se-Kecamatan Bogor Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen kepuasan kerja guru honorer yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana tingkat kepuasan kerja guru honorer. Tidak mungkin suatu sekolah dapat maju dan berkembang jika para pendidiknya tidak memiliki sikap dan perasaan senang atau tidak senang terhadap kondisi dan suasana lingkungan kerja, pimpinan, dan penghargaan atas prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pengembangan instrumen kepuasan kerja guru honorer perlu dibuat agar dapat mengidentifikasi kualitas pendidiknya.

### **Metode Penelitian**

Design penelitian ini memiliki tahapan berupa *preliminary research, prototyping phase, dan assessment phase* dalam proses pengembangannya. Model penelitian ini dapat dimodifikasi menjadi beberapa tahapan yang meliputi (1) fase investigasi awal, (2) fase desain, (3) fase realisasi, (4) fase tes, evaluasi, dan revisi, dan (5) fase implementasi. Subjek penelitian yaitu 50 responden guru honorer di SD Negeri se-

Kecamatan Bogor Timur. Setiap guru mengisi angket kepuasan kerja. Adapun prosedur penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1**  
**Prosedur Penelitian**

Angket yang telah dibuat terlebih dahulu divalidasi oleh 5 pakar. Setelah dinyatakan valid oleh para pakar selanjutnya angket dilakukan uji coba untuk menghitung tingkat validitas dan reliabilitas masing-masing butir pernyataan. Penyusunan butir pernyataan dilakukan dengan merumuskan kisi-kisi pernyataan dengan menggunakan *skala likert* dengan 5 kategori pilihan jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju). Kisi-kisi angket kepuasan kerja mencakup 7 indikator dengan total pernyataan sebanyak 40 butir. Adapun kisi-kisi angket kepuasan kerja guru dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru Honorer**

No.	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan		Banyaknya Butir
			Positif	Negatif	
1.	Suasana Lingkungan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 5, 6	4, 7	7
2.		Kondisi Kerja	8, 9, 11, 13,	10, 12	6
3.		Teman Kerja	14, 16, 17, 18	15	5
4.	Pimpinan	Pengakuan	20, 21, 23, 24, 25, 26	19, 22	8
5.		Pemangku Kepentingan	27, 28, 29	30	4
6.	Prestasi Kerja	Peluang untuk Promosi	31, 32, 33, 34,	35	5
7.		Manfaat ( <i>benefit</i> )	36, 37, 38, 39	40	5
Jumlah			30	10	40

Sumber : Pengolaha Data (2020)

Microsoft Excel digunakan untuk membantu pengujian validitas dan realibilitas dimana rumus yang digunakan adalah Korelasi Product Moment Angka Kasar pada persamaan (1).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum f^2 - (\sum X)^2] - [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y
- $\Sigma X^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X
- $\Sigma Y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\Sigma X)^2$  = Jumlah nilai X dikuadratkan
- $(\Sigma Y)^2$  = Jumlah nilai Y dikuadratkan

Keputusan valid tidaknya pernyataan ditentukan dari nilai  $r_{hitung}$ , dimana pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Kategori validitas terdapat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Kategori Validitas**

Nilai	Kategori
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Validitas Sangat Tinggi (Sangat Baik)
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Validitas Tinggi (Baik)
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Validitas Sedang (Cukup)
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Validitas Rendah (Kurang)
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Validitas Sangat Rendah (Jelek)
$r_{xy} \leq 0,00$	Tidak Valid

Sumber : Sugiyono (2016)

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Alpha Cronbach yang mana diujikan hanya butir soal yang telah dinyatakan valid. Rumus Alpha Cronbach pada persamaan (2).

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \tag{2}$$

Keterangan :

- $r_{ii}$  = reliabilitas instrument seluruh instrumen.
- k = banyak butir pernyataan
- $\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}$  = jumlah / total varians setiap butir pernyataan
- $S_t^2$  = jumlah atau total varian

**Tabel 3**

**Pedoman Kriteria Reliabilitas**

Nilai	Kategori
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : [Sadtyadi & Kartowagiran](#) (2014)

**Hasil dan Pembahasan**

Data yang telah diperoleh yaitu instrumen kepuasan kerja guru honorer yang telah divalidasi oleh para pakar, selanjutnya dilakukan uji coba instrumen untuk menghitung tingkat validitas dan reliabilitas masing-masing butir pernyataan. Adapun ringkasan hasil analisis data validitas instrumen kepuasan kerja guru honorer dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Ringkasan Hasil Analisis Data Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Guru Honorer**

Interval	Kategori Validitas	Banyak Pernyataan	Tindak Lanjut
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Sangat Tinggi	-	-
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Tinggi	-	-
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Sedang	4, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 40	Dapat digunakan sebagai pernyataan dalam pengumpulan data
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Rendah	1, 2, 3, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 26, 27, 34, 37, 38, 39	Dapat dijadikan sebagai butir pengumpulan data jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Sangat Rendah	9	Tidak dapat dijadikan sebagai butir pengumpulan data
$R_{xy} \leq 0,00$	Tidak Valid	-	-
Jumlah		40	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 4 mengenai ringkasan hasil analisis data validitas instrumen kepuasan kerja guru honorer diketahui bahwa 24 pernyataan termasuk kategori sedang dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data, sebanyak 15 pernyataan termasuk kategori rendah ( terdapat 9 pernyataan  $> r_{tabel}$  dan 6 pernyataan  $< r_{tabel}$  ) sehingga

instrumen yang memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat dijadikan sebagai butir pengumpulan data, dan 1 pernyataan termasuk kategori sangat rendah dan tidak dapat dijadikan sebagai butir pengumpulan data. Kelebihan dari instrumen kepuasan kerja guru honorer ini yaitu memiliki 92,5% butir pernyataan yang dapat dijadikan sebagai butir pengumpulan data, sehingga sudah dapat langsung digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja. Cheng et al (2016) mengungkapkan bahwa validasi isi merupakan salah satu prosedur psikometrik yang menghitung kemampuan suatu alat tes untuk mengukur. Selain itu, bentuk pertanyaan tertutup lebih memudahkan responden dalam menjawab tanpa memberikan pendapat yang dapat mempengaruhi peneliti. Hasil perhitungan reliabilitas instrumen kepuasan kerja guru honorer dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen kepuasan kerja guru honorer**

Instrumen	Reliabilitas	Kriteria
Kepuasan Kerja	0,87	Sangat Tinggi

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 5 dapat terlihat bahwa instrumen kepuasan kerja guru honorer memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Menurut (Febliza & Okatariyani, 2016) mengungkapkan bahwa reliabilitas angket diatas 0,7 memiliki tingkat konsistensi yang dapat diterima.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang diambil dari penelitian pengembangan instrumen ini antara lain adalah sebagai berikut: 1. Dalam proses mendesain perangkat instrumen penilaian kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Bogor Timur ini dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu: (a) fase investigasi awal terhadap kepuasan kerja, (b) fase perancangan desain instrumen, (c) fase realisasi, (e) fase tes, evaluasi, dan revisi, dan (f) fase implementasi terhadap 50 orang guru honorer. 2. Instrumen penilaian kepuasan kerja guru honorer se-Kecamatan Bogor Timur ini sudah layak, berdasarkan hasil validasi akhir dengan kriteria penilaian “sangat baik”, dimana terdapat 92,5% butir pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat konsistensi yang dapat diterima.



### Bibliografi

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).  
<http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Aziz, A. (2015). Peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 1–13.
- Febaliza, A., & Okatariyani, O. (2016). Pengembangan Instrumen Literasi Digital Sekolah, Siswa Dan Guru. *Jurnal Pendidikan Kimia Universitas Riau*, 5(1), 1–10. :  
<http://dx.doi.org/10.33578/jpk-unri.v5i1.7776>
- Firdausi, A. (2018). Pengaruh Supervisi dan Kepercayaan Diri terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN di Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(3).  
<http://dx.doi.org/10.30998/sap.v2i3.2453>
- Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Pada Guru Honorer Sma Swasta Bukittinggi. *Proyeksi: Jurnal Proyeksi*, 15(2), 131–140.  
<http://dx.doi.org/10.30659/jp.15.2.131-140>
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Julaeha, S. (2019). Problematika Kurikulum Dan Pembelajaran Pendidikan Karakter. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam,[SL]*, 7(2), 157–182.  
<https://doi.org/10.36667/jppi.v7i2.367>
- Jumrawarsi, J., & Suhaili, N. (2020). Peran Seorang Guru Dalam Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif. *Ensiklopedia Education Review*, 2(3), 50–54.  
<https://doi.org/10.33559/eer.v2i3.628>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rasyid, H. (2015). Membangun generasi melalui pendidikan sebagai investasi masa depan. *Jurnal Pendidikan Anak*, 4(1). <https://doi.org/10.21831/jpa.v4i1.12345>
- Sadtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2014). Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru sekolah dasar berbasis tugas pokok dan fungsi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 18(2), 290–304. <https://doi.org/10.21831/pep.v18i2.2867>
- Sepriyanti, N. (2012). Guru profesional adalah kunci mewujudkan pendidikan berkualitas. *Al-Ta Lim Journal*, 19(1), 66–73. <https://doi.org/10.15548/jt.v19i1.8>
- Sudarsana, I. K. (2016). Pemikiran tokoh pendidikan dalam buku lifelong learning: policies, practices, and programs (Perspektif Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia). *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2), 44–53.  
<http://dx.doi.org/10.25078/jpm.v2i2.71>

- Susanti, S. (2014). Meningkatkan efektivitas pendidikan nonformal dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Handayani Pgsd Fip Unimed*, 1(2). <https://doi.org/10.24114/jh.v1i2.1255>
- Suwati, Y. (2013). [Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.](#) *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Suwuh, R., Pinontoan, O. R., & Doda, D. V. D. (2017). [Gambaran Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Guru Guru Di Smp Kristen Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa.](#) *Kemas*, 6(4).
- Yusnita, M. (2015). [Pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru honor \(Studi Kasus pada SMA Unggulan di Kota Palembang\).](#) *Holistic Journal of Management Research*, 3(2), 65–78.