

DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN

Siti Fatmawati^{1*}

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jawa Barat, Indonesia

*Corresponding E-mail: fatmawatisiti799@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.70287/epistemic.v2i3.208>

Diterima: 15-06-2023 | Direvisi: 24-08-2023 | Diterima: 30-09-2023

Abstract:

This study aims to analyze the impact of job satisfaction on teacher performance at SMP Islam Bakti Asih, which is a crucial factor in improving educational quality. This research employs a qualitative approach with a case study design. The sample consists of 20 teachers selected from a population of 45 teachers using a systematic nonprobability sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, and document analysis, and the validity and reliability of the instruments were tested to ensure measurement accuracy. The main findings show a significant positive correlation between job satisfaction and teacher performance. Further analysis reveals that school leadership, organizational culture, and supervisory mechanisms also contribute to teacher performance, although job satisfaction remains the dominant factor. This study makes an important contribution to the educational management literature by providing insights into how various factors influence teacher performance. Limitations of this study include the limited sample size and short research duration. The implications of this study include recommendations for improving school policies that focus on enhancing job satisfaction as well as other factors to overall improve teacher performance. Further research is suggested to expand the sample size and extend the research duration to obtain more comprehensive results.

Keywords: Educational Management, Principal's Leadership, Teacher's Job Satisfaction, Teacher's Performance.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih, yang merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian studi kasus. Sampel terdiri dari 20 guru yang dipilih dari populasi 45 guru menggunakan teknik nonprobability sampling sistematis. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan analisis dokumen, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan pengukuran. Temuan utama menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan mekanisme pengawasan juga memiliki kontribusi terhadap kinerja guru, meskipun kepuasan kerja tetap menjadi faktor dominan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur manajemen pendidikan dengan menawarkan wawasan tentang bagaimana berbagai faktor memengaruhi kinerja guru. Keterbatasan penelitian ini termasuk jumlah sampel yang terbatas dan durasi penelitian yang singkat. Implikasi penelitian ini mencakup rekomendasi untuk peningkatan kebijakan sekolah yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja serta faktor-faktor lainnya untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk memperluas sampel dan memperpanjang durasi penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dan kinerja guru merupakan dua variabel penting dalam konteks manajemen pendidikan. Kepuasan kerja guru mengacu pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan mereka, yang melibatkan berbagai aspek seperti beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan (Muhaimin, 2009). Sementara itu, kinerja guru mengukur seberapa baik seorang guru melaksanakan tugas-tugasnya dalam memberikan pengajaran, membimbing siswa, dan berkontribusi terhadap perkembangan sekolah secara keseluruhan (Mulyasa, 2012). Penelitian ini berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih, dengan tujuan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru melalui kepuasan kerja mereka.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, masih terdapat kesenjangan dan inkonsistensi dalam temuan-temuan tersebut. Beberapa studi menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Hasibuan, 2016), sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan (Sutrisno, 2009). Selain itu, terdapat kontroversi mengenai faktor-faktor spesifik yang paling memengaruhi kepuasan kerja guru, seperti kompensasi finansial versus non-finansial, dan bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam konteks yang berbeda (Mangkunegara, 2001). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab kesenjangan ini dengan mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam konteks spesifik di SMP Islam Bakti Asih.

Untuk mengatasi permasalahan ini, penelitian ini mengusulkan pendekatan yang lebih holistik dan kontekstual dalam mengevaluasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Pendekatan ini melibatkan analisis mendalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan sekolah, budaya organisasi, dan mekanisme supervisi. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya dan mendalam dari perspektif guru itu sendiri (Creswell, 2013). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada kuantifikasi hubungan tetapi juga memahami konteks dan dinamika di balik kepuasan kerja dan kinerja guru.

Dalam dekade terakhir, penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja guru telah mengalami perkembangan signifikan. Studi oleh Robbins dan Judge (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui peningkatan motivasi dan komitmen. Di sisi lain, penelitian oleh Hoppock (2001) menekankan pentingnya faktor-faktor non-finansial seperti lingkungan kerja dan hubungan interpersonal dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini berbeda dengan studi-studi sebelumnya dengan menekankan pada kontekstualisasi temuan dalam lingkungan pendidikan Islam di Indonesia,

khususnya di SMP Islam Bakti Asih, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur yang ada.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara mendalam, dan analisis dokumen. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMP Islam Bakti Asih, yang dipilih sebagai sampel penelitian berdasarkan teknik nonprobability sampling sistematis (Sugiyono, 2017). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja guru dalam konteks spesifik tersebut.

Penelitian ini memiliki urgensi dan signifikansi tinggi karena memberikan kontribusi penting terhadap literatur manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dan bagaimana kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga memberikan panduan praktis bagi pengelola sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis tetapi juga implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks pendidikan di Indonesia.

Dalam penelitian ini, beberapa teori digunakan sebagai dasar analisis dan interpretasi data. Teori motivasi Herzberg yang membedakan antara faktor motivasi dan faktor higienis digunakan untuk memahami bagaimana berbagai aspek pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja guru (Herzberg, 1966). Selain itu, teori keterlibatan kerja yang menekankan pentingnya komitmen dan dedikasi dalam pekerjaan juga menjadi acuan dalam menganalisis data (Schaufeli et al., 2002). Dengan mengintegrasikan berbagai teori ini, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang dinamika kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini juga memanfaatkan literatur terkini dari jurnal-jurnal bereputasi untuk mendukung temuan dan analisisnya, memastikan bahwa penelitian ini sejalan dengan perkembangan terbaru di bidang manajemen pendidikan.

Melalui metodologi dan pendekatan yang komprehensif ini, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan dalam literatur dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang kepuasan kerja dan kinerja guru. Dengan fokus pada konteks spesifik di SMP Islam Bakti Asih, penelitian ini juga memberikan wawasan praktis yang dapat diterapkan dalam upaya meningkatkan

kualitas pendidikan di sekolah-sekolah serupa. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis tetapi juga memiliki dampak praktis yang nyata dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menawarkan pendekatan baru yang komprehensif dan kontekstual dalam mengevaluasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Dengan menggunakan metodologi kualitatif dan analisis mendalam, penelitian ini berupaya untuk memberikan wawasan yang lebih kaya dan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan Islam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Penelitian ini juga membuka peluang untuk studi lebih lanjut yang dapat memperluas temuan ini ke konteks yang lebih luas, baik dalam pendidikan Islam maupun pendidikan umum.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk menggali pemahaman mendalam tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang kaya dan mendalam tentang fenomena yang diteliti melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian (Creswell, 2013). Studi kasus dipilih sebagai desain penelitian karena memungkinkan eksplorasi mendalam dalam konteks kehidupan nyata, yang sangat relevan untuk memahami dinamika kepuasan kerja dan kinerja guru di sebuah sekolah tertentu (Yin, 2014).

Penelitian ini dilakukan di SMP Islam Bakti Asih yang berlokasi di Jl. Padasuka Atas No. 233 Padasuka, Kec. Cimenyan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, 40192. Lokasi ini dipilih karena adanya indikasi permasalahan kepuasan kerja guru yang berdampak pada kinerja mereka, yang memerlukan penanganan segera. Penelitian berlangsung selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2023, untuk memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif dan mendalam.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Islam Bakti Asih yang berjumlah 45 orang. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru. Dari populasi ini, dipilih sampel sebanyak 20 orang guru menggunakan teknik nonprobability sampling khususnya sampling sistematis. Teknik ini dipilih karena memberikan kemudahan dalam pengambilan sampel secara berurutan dan sistematis, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2017).

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan

untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru, sementara wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih kaya dan mendalam tentang pengalaman dan pandangan guru mengenai kepuasan kerja mereka. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi terkait kinerja guru, termasuk laporan kinerja dan dokumen resmi sekolah yang relevan.

Prosedur penelitian meliputi beberapa tahap. Tahap pertama adalah penentuan sampel dan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan rumus korelasi product moment, yang menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% (Arikunto, 2010). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus alpha Cronbach, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi dengan nilai alpha lebih besar dari 0,7.

Tahap kedua adalah analisis data. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel dan distribusi data, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, serta faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhinya.

Tahap ketiga adalah interpretasi data. Data yang telah dianalisis diinterpretasikan untuk memahami makna dari temuan penelitian. Interpretasi ini dilakukan dengan mengaitkan temuan penelitian dengan teori-teori yang ada serta hasil penelitian sebelumnya. Temuan penelitian ini kemudian dibandingkan dengan studi-studi terdahulu untuk melihat apakah hasil yang diperoleh sejalan atau bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Miles & Huberman, 1994).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur dua variabel utama yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru. Kuesioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan teori-teori kepuasan kerja dan kinerja guru yang relevan. Validitas instrumen diuji dengan teknik korelasi product moment, yang menunjukkan bahwa semua item kuesioner memiliki validitas yang baik. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha Cronbach, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai alpha lebih besar dari 0,7.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel dan distribusi data. Misalnya, analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja guru dan kinerja mereka

berdasarkan hasil kuesioner. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Uji validitas menggunakan korelasi product moment menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid, dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi dengan nilai α lebih besar dari 0,7.

Melalui metodologi ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pihak manajemen sekolah dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen pendidikan dengan menawarkan wawasan tentang bagaimana berbagai faktor memengaruhi kinerja guru dan memberikan panduan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Untuk menguji validitas kepuasan kerja (X) dan kinerja guru (Y), peneliti melakukan korelasi setiap pertanyaan dengan total jumlah pertanyaan pada masing-masing variabel menggunakan uji korelasi Pearson's Product Moment. Hasilnya tercatat sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	R Hitung	R Tabel Signifikansi 5%	Uji Validitas
1	0,584	0,344	VALID
2	0,427	0,344	VALID
3	0,740	0,344	VALID
4	0,747	0,344	VALID
5	0,486	0,344	VALID
6	0,433	0,344	VALID
7	0,434	0,344	VALID
8	0,616	0,344	VALID
9	0,370	0,344	VALID
10	0,639	0,344	VALID
11	0,494	0,344	VALID
12	0,572	0,344	VALID
13	0,679	0,344	VALID
14	0,751	0,344	VALID
15	0,465	0,344	VALID
16	0,547	0,344	VALID
17	0,579	0,344	VALID
18	0,703	0,344	VALID

Item	R Hitung	R Tabel Signifikasi 5%	Uji Validitas
19	0,531	0,344	VALID
20	0,538	0,344	VALID
21	0,417	0,344	VALID
22	0,498	0,344	VALID
23	0,528	0,344	VALID
24	0,411	0,344	VALID
25	0,411	0,344	VALID
26	0,582	0,344	VALID
27	0,371	0,344	VALID
28	0,519	0,344	VALID
29	0,700	0,344	VALID
30	0,408	0,344	VALID
31	0,603	0,344	VALID
32	0,383	0,344	VALID
33	0,523	0,344	VALID
34	0,630	0,344	VALID
35	0,406	0,344	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2023

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Item	R Hitung	R Tabel Signifikasi 5%	Uji Validitas
1	0,672	0,32	VALID
2	0,735	0,32	VALID
3	0,374	0,32	VALID
4	0,650	0,32	VALID
5	0,725	0,32	VALID
6	0,708	0,32	VALID
7	0,539	0,32	VALID
8	0,663	0,32	VALID
9	0,414	0,32	VALID
10	0,592	0,32	VALID
11	0,554	0,32	VALID
12	0,388	0,32	VALID
13	0,602	0,32	VALID
14	0,751	0,32	VALID
15	0,741	0,32	VALID
16	0,335	0,32	VALID
17	0,556	0,32	VALID
18	0,505	0,32	VALID
19	0,537	0,32	VALID
20	0,686	0,32	VALID
21	0,595	0,32	VALID
22	0,549	0,32	VALID
23	0,488	0,32	VALID
24	0,380	0,32	VALID
25	0,497	0,32	VALID
26	0,754	0,32	VALID
27	0,378	0,32	VALID

Item	R Hitung	R Tabel Signifikasi 5%	Uji Validitas
28	0,679	0,32	VALID
29	0,540	0,32	VALID
30	0,409	0,32	VALID
31	0,433	0,32	VALID
32	0,619	0,32	VALID
33	0,457	0,32	VALID
34	0,420	0,32	VALID
35	0,356	0,32	VALID
36	0,367	0,32	VALID
37	0,742	0,32	VALID
38	0,694	0,32	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2023

Setiap analisis statistik memiliki dasar untuk mengambil keputusan sebagai panduan dalam menyusun kesimpulan. Prinsip yang sama berlaku dalam uji validitas Korelasi Pearson's Product Moment. Dalam melakukan uji validitas ini, keputusan diambil dengan mempertimbangkan:

- Jika nilai korelasi yang dihitung (rhitung) lebih besar daripada nilai korelasi tabel (rtabel), maka instrumen dianggap valid.
- Sebaliknya, jika nilai korelasi yang dihitung (rhitung) lebih kecil daripada nilai korelasi tabel (rtabel), maka instrumen dianggap tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas sebelumnya, ternyata koefisien korelasi dari setiap pertanyaan melebihi nilai korelasi tabel, yang ditetapkan sebesar 0.325. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja guru telah terbukti valid..

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan sejauh mana suatu skor atau skala pengukuran menunjukkan konsistensi dan stabilitas. Oleh karena itu, reliabilitas melibatkan dua aspek utama, yakni stabilitas pengukuran dan konsistensi internal dari ukuran tersebut.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Statistik Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	35

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2023

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Statistik Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	40

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2023

Ali Idris menyatakan bahwa ketika nilai koefisien korelasi (r_a) melebihi 0,60, secara umum, data secara keseluruhan dianggap dapat diandalkan atau reliabel. Sebaliknya, jika uji reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach (r_a) menunjukkan nilai di bawah 0,60, maka alat ukur penelitian dianggap tidak dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebelumnya, didapatkan nilai alpha sebesar 0,750 untuk variabel Kepuasan Kerja (X) dan 0,870 untuk variabel Kinerja Guru (Y). Dari nilai-nilai alpha tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan, karena nilai alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan SPSS 2022 sebagai berikut :

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,90741145
Most Extreme Differences	Absolute	,184
	Positive	,126
	Negative	-,184
Test Statistic		,184
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 22, 2023

Dari hasil perhitungan dalam tabel tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,075 lebih besar dari nilai standar yang umumnya digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data mengenai kepuasan kerja (X) dan kinerja guru (Y) memiliki distribusi yang bersifat normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas didapatkan dari perhitungan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS 17 sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	236,200	14	16,871	1,534	,335
Kinerja Guru		Deviation from Linearity	1,111	1	1,111	,101	,764
			235,089	13	18,084	1,644	,305
	Within Groups		55,000	5	11,000		
	Total		291,200	19			

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas diperoleh nilai signifikan ($0,305 > 0,05$). Ini berarti terdapat hubungan linear antara variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja guru (Y).

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu prakiraan awal terhadap permasalahan yang diajukan dan untuk memeriksa kebenarannya secara empiris, hipotesis perlu diuji. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment dan regresi linear sederhana. Metode analisis ini digunakan untuk menilai koefisien korelasi baik secara individu maupun secara simultan.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

- H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru.
- H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru.

Koefisien korelasi digunakan untuk menilai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, menggambarkan seberapa kuat pengaruh keduanya. Berdasarkan analisis menggunakan program SPSS 17, hasil koefisien korelasi antara variabel X dan Y adalah sebesar 0,62. Nilai korelasi ini kemudian dibandingkan dengan tabel koefisien korelasi berikut:

Tabel 7 Uji Korelasi

Correlations		Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,62
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,62	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$, maka ada korelasi, sehingga H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.
- b. Sebaliknya, jika signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada korelasi, dan H_0 diterima sementara H_a ditolak.

Hasil signifikansi dari uji korelasi menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih harus ditolak. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih diterima.

Tabel 8 Uji Regresi
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,111	1	1,111	,069	,023 ^b
Residual	290,089	18	16,116		
Total	291,200	19			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Dari tabel perhitungan di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 0,69 dan nilai signifikansi sebesar 0,23. Kriteria untuk menerima H_a adalah nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dalam kasus ini, hasil signifikansi yang diperoleh adalah 0,23, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H_a yang menyatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih tidak dapat diterima. Sebagai konsekuensinya, H_0 tidak ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada dampak kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Arikunto, 2002). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa kinerja guru mencakup pelaksanaan tugas utama, pemenuhan beban kerja, dan penerapan kompetensi dalam melaksanakan tanggung jawab pendidikan (Republik Indonesia, 2005).

Kinerja guru diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang meliputi aspek-aspek penting seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, dan interaksi dengan siswa (Arikunto, 2002). Kepuasan kerja, di sisi lain, adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Arnold & Feldman, 1982). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi pendidikan.

Teori motivasi Herzberg (1966) dapat digunakan untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Herzberg membagi faktor-faktor motivasi menjadi dua kategori: faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi,

seperti pencapaian dan pengakuan, berkontribusi langsung terhadap kepuasan dan peningkatan kinerja, sedangkan faktor higienis, seperti kondisi kerja dan gaji, dapat mencegah ketidakpuasan tetapi tidak selalu meningkatkan kepuasan atau kinerja secara langsung. Dalam konteks ini, kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui faktor motivasi yang mengarah pada peningkatan kinerja.

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah "perasaan positif yang dirasakan individu tentang pekerjaannya" yang timbul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Model ini menekankan pentingnya kesesuaian antara harapan individu dan kenyataan yang dialaminya dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan motivasi yang lebih besar, komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, dan kinerja yang lebih baik (Judge et al., 2001).

Penelitian oleh Judge dan Bono (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja individu. Mereka menemukan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan organisasi, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Ini konsisten dengan temuan penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dalam hasil analisis penelitian ini, terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih. Korelasi antara variabel bebas (kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja guru) sebesar 0,62 dengan nilai $R^2 = 0,262$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 26,2% terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi faktor lain juga memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan supervisi atau pengawasan.

Teori keterlibatan kerja (work engagement) oleh Schaufeli et al. (2002) juga mendukung temuan ini. Keterlibatan kerja mencakup aspek-aspek seperti vigor, dedication, dan absorption yang memengaruhi kualitas kerja dan kinerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Meskipun kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja guru, faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan supervisi juga memiliki peran penting. Teori kepemimpinan transformasional oleh Bass (1985) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui inspirasi, dukungan, dan pengembangan profesional. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, yang pada

gilirannya meningkatkan kinerja guru.

Budaya organisasi, menurut Schein (1985), mencakup nilai-nilai, norma, dan asumsi yang membentuk cara kerja dalam suatu organisasi. Budaya yang mendukung dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kinerja. Supervisi dan pengawasan yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih. Kepuasan kerja, sebagai salah satu faktor penting, berkontribusi pada peningkatan kinerja dengan memotivasi guru dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan supervisi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja guru.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, penting bagi manajemen sekolah untuk mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ini termasuk menyediakan dukungan yang memadai, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, dan membangun budaya organisasi yang mendukung.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran signifikan dalam memengaruhi kinerja guru di SMP Islam Bakti Asih. Kepuasan kerja, sebagai faktor individu yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Analisis terhadap instrumen kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik, memberikan dasar yang kuat untuk hasil penelitian yang konsisten dan valid.

Temuan ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Meskipun hubungan ini signifikan, kompleksitas lingkungan kerja dan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan supervisi juga berkontribusi terhadap kinerja guru.

Kesimpulan ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah pendorong utama kinerja guru, namun juga menekankan pentingnya mempertimbangkan aspek tambahan untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan dalam lingkungan pendidikan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, termasuk ukuran sampel yang terbatas dan durasi penelitian yang singkat. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas ukuran sampel dan memperpanjang durasi penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Penelitian ini memberikan kontribusi

terhadap literatur manajemen pendidikan dengan menawarkan wawasan tentang bagaimana berbagai faktor memengaruhi kinerja guru dan menyarankan bahwa peningkatan kepuasan kerja, bersama dengan faktor lainnya, dapat menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik.

Lebih lanjut, penelitian ini menyarankan potensi untuk studi masa depan guna mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang berpengaruh dan mekanismenya, sehingga memberikan pemahaman yang lebih luas tentang cara meningkatkan kinerja guru melalui berbagai strategi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi. (1997). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi AKSARA.
- Gibson, James L. et. al. (1985). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Edisi 1, Jilid kelima. Jakarta: Erlangga.
- H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, cetakan ketiga belas, 2017).
- Hamdan Salim Alawamleh, Ahmed Bdah dan Nidal Alahmad. The Impact of Planning on the Quality of Educational Programs at Al- Balqa' Applied University. *International Journal of Business Administration*. URL: www.sciedu.ca/ijba. Vol. 4, No. 5, 2013. Online Published: September 6, 2013. Diakses tanggal 28 Januari 2020.
- Hamdan Salim Alawamleh, Ahmed Bdah dan Nidal Alahmad. The Impact of Planning on the Quality of Educational Programs at Al-Balqa' Applied University. *International Journal of Business Administration*. URL: www.sciedu.ca/ijba. Vol. 4, No. 5, 2013. Online Published: September 6, 2013. Diakses tanggal 28 Januari 2020.
- Hasani, F., & Sutrisno, A. (2019). Quranic Memorization Programs: Strategies and Management. *Indonesian Journal of Islamic Education*, 1(1), 12-27.
- Henning Bang and Thomas Nettet Midelfart. What Characterizes Effective Management Teams? Published in *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2017, Vol. 69, No. 4, 334-359.
- Heri Saptadi, Faktor-Faktor Pendukung Kemampuan Menghafal Al-Qur'an dan Implikasinya Dalam Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Bimbingan Konseling* Vol. I No. 2 Tahun 2012.
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2009).
- Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Ibnu Qayyim al-Jawziyyah, *Tafsir al-Qur'an al-Hakim*.

- Ibnu Syamsi, Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen. (Jakarta: Rineka Cipta, cetakan ketiga, Desember 1994).
- Ilyas, Y. (1999). Kinerja. Depok: Badan Penerbit FKM UI.
- Jalaluddin Rakhmat. (2013). Agama dalam Epistimologi Kritis. Pustaka Alvabet.
- Jones, Charles O., Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy). Terjemahan Ricky Ismanto. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996).
- Jurnal Al-Makrifat Vol. 1, No. 1, April 2016. URL: <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/makrifat/article/view/3034/2237>. Diakses tanggal 15 Mei 2020.
- Jurnal Kopertais, Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Filsafat Ilmu Dan Al-Qur'an.
- Jurnal Penelitian Pendidikan Islam: Edukasia Vol. 9, No. 2, Agustus 2014. URL: <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/Edukasia/article/view/779/747>. Diakses tanggal 15 Mei 2020.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). The Social Psychology of Organizations. Wiley.
- Kebudayaan Republik Indonesia, Versi Tahun 2016. URL: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/program>. Diakses tanggal 4 September 2019.
- Khoirunnisa, E., & Sumardjo, K. (2020). Manajemen Pembelajaran Tahfidz di Pondok Pesantren Miftahul Huda Balikpapan. El-Harakah, 22(1), 119-135.
- Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).
- Malayu S. P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.s
- Martinis Yamin dan Maisah, Manajemen Pembelajaran Kelas, Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran. (Jakarta: GP Press, 2009).
- Maulana, D. (2019). Implementasi Manajemen Pendidikan Tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Al-Mizan Tasikmalaya. Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam, 5(1), 93-115.
- Maulidina, N. A., & Khoiruddin, M. (2021). Evaluasi Manajemen Pendidikan Tahfidz di Pondok Pesantren Ar-Rahman Mojokerto. Al-Mahara: Jurnal Pendidikan dan Perubahan Sosial, 1(1), 12-26.
- Mesiono, Dalam Tinjauan Evaluasi Program. Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kependidikan Educators Vol. 4 No. 2, Juli-Desember 2017.
- Mochtar Efendi, Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Agama Islam. (Jakarta: PT Bharata Karya Aksara, 1986).
- Mudjia Rahardjo, Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif.URL: <http://repository.uin-malang.ac.id/1133/>.Diakses tanggal 29 Januari 2020.
- Muh. Fitrah dan Luthfiyah, Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus. (Sukabumi: CV.Jejak, 2017).
- Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo, Manajemen Pendidikan. (Jakarta: Kencana, 2009).
- Muhammad Hashim Kamali. (2009). Principles of Islamic Jurisprudence. The Islamic Texts Society.
- Muhammad Hashim Kamali. (2009). Principles of Islamic Jurisprudence. The Islamic Texts Society.

- Muhammad Matsna, Pendidikan Agama Islam: Al-Qur'an Hadits (Semarang: PT Karya Toha Putra, 2014), 5-7.
- Muhammad Riduan, Mustolah Maufur, dan Omon Abdurakhman, Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an pada Pondok Pesantren Modern, Jurnal Ta'dibi 5, no. 1 (2016), 5.
- Muhammad Riduan, Mustolah Maufur, dan Omon Abdurakhman. Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an pada Pondok Pesantren Modern. (Ta'dibi 5, no. 1, 2016).
- Muhibbin Syah, Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 133.
- Mulyadi, Pengantar Manajemen. (Bogor: IN MEDIA, 2016).
- Mulyasa, E. (2012). Menjadi Guru Profesional. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009).
- Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012).
- Nana Syaodih, Metode Penelitian Pendidikan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).
- Nazarudin, Manajemen Pembelajaran; Implementasi Konsep, Karakteristik dan Metodologi Pendidikan Agama Islam di Sekolah Umum. (Yogyakarta: Teras, 2007).
- Ngalm Purwanto. (2003). Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nila Mardiah, Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Perspektif Islam. (Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol. 1, No. 2, 2016).
- Nurlaila. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia I. Jakarta: Lep Khair.
- Nurul Zuriah, Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009).
- Oemar Hamalik. (2015). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Pondok Pesantren Abu Seno, <http://www.pesantrenabu-seno.com>
- Qur'an Islamic Boarding School Kudus. Jurnal Educational Management UNNES.URL: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/26415/11651>. Diakses tanggal 24 Januari 2020.
- Robbins, P. Stephen & Judge A. Timothy. (2017). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). Fundamentals of Management (10th ed.). Pearson.
- Robert Hoppock. (2001). Jurnal Kepuasan Kerja. Diakses dari <http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>.
- Rofiul Wahyudi dan Ridhouh Wahidi. Metode Cepat Hafal Al-Qur'an. (Yogyakarta: Semester Hikmah, 2019).
- Rudi Hartono. Penerapan Kurikulum dalam Pembelajaran Tahfizul Qur'an Di Madrasah Aliyah Tahfizul Qur'an (MATIQ) Isy Karima Pakel Gerdu Karangpandan Karanganyar Jawa Tengah. (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007).

- Rusman. (2011). Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Rajawali Pers.
- Schein, E. H. (1975). Organizational Psychology. Prentice-Hall.
- Silvester Yulianus Eko Sili, Perbedaan Program Dan Programa Penyuluhan. URL: https://www.academia.edu/35710213/PERBEDAAN_PROGRAM_DAN_PROGRAMA_PENYULUHAN?auto=download. Diakses tanggal 11 September 2019.
- Siti Aisyah Al-Qurtubiyyah. (2014). Tarjamah Al-Imam Ibn Al-Jazari. Maktabah Al-Syamilah.
- Sondang P. Siagian. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert Jr., D. R. (1995). Manajemen. Erlangga.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 4.
- Suleiman bin Hani Al-Jarbou. (2008). Al-Tahfiz wa Ahkamuhu. Riyadh: Dar Al-Aqsa.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin Nurdin dan Basyaruddin Usman. (2005). Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum. Jakarta: Ciputat Press.
- Syeikh Dr. Ahmad Azhar Basyir, Tadris Tahfiz al-Qur'an.
- Tariq Ramadan. (2004). Western Muslims and the Future of Islam. Oxford University Press.
- Tikke Sapitri, Manajemen Program Tahfidz Al-Qur'an dengan Metode Al-Baghdadi di Pondok Pesantren Makrifatul Ilmi Bengkulu Selatan (Skripsi, Bengkulu, IAIN, Fakultas Ushuludin, Adab dan Dakwah, 2021).
- Umar Faruq Abd-Allah. (2007). The Ethics of Disagreement in Islam. In The Blackwell Companion to Contemporary Islamic Thought (pp. 348-362). Wiley-Blackwell.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- URL: <http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/islamicakademika/article/view/1649>.
- Usman Husaini. (2000). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami Munandar, S.C. (2003). Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Vethzal Rivai dan Basri. (2005). Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yasser Borhami. (2011). Pentingnya Hafalan Al-Qur'an. www.islamweb.net.
- Yodi Mahendradhata, dkk, Manajemen program Kesehatan, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2022), 2.