

**PENGARUH KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
HONORER DI SMA NEGERI 4 KERINCI**

Sudirman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

sudirman65stie@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of satisfaction and work motivation on the performance of honorary teachers in high school 4 kerinci. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of SPSS statistical software version 20. Techniques in sampling in this research was done with full sampling technique, as many as 37 respondents. Data collecting technique using questionnaire and literature. The hypothesis of this research is that there is a significant influence between work satisfaction and motivation on the performance of honorary teachers in high school 4 kerinci. The results of the study show that the satisfaction variabel has a significant effect on honorary teacher performance with the prove t arithmetic $> t$ table ($4,728 > 2,03224$) or $sig < a$ ($0,000 < 0,05$) and work motivation variables have a significant effect on the performance of honorary teachers in high school 4 kerinci with proven t arithmetic $> t$ table ($3,056 > 2,03224$) atau $sig < a$ ($0,004 < 0,05$). The results of the F test indicate that the variables of satisfaction and motivation of work simultaneously influence the performance of honorary teachers in high school 4 kerinci with proven F arithmetic $> F$ table ($16,051 > 3,28$) or $sig < a$ ($0,000 < 0,05$). The amount of influence of satisfaction and work motivation on the performance of honorary teachers in high school 4 kerinci is 48,6% while the remaining 51,4% are explained by other causal factors not examined in this research.

Keywords : *Satisfaction, Work motivation, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software statistik SPSS 20. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik full sampling, sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer dengan dibuktikan t hitung $> t$ tabel ($4,728 > 2,03224$) atau $sig < a$ ($0,000 < 0,05$) dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci dengan dibuktikan t hitung $> t$ tabel ($3,056 > 2,03224$) atau $sig < a$ ($0,004 < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kepuasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci F hitung $> F$ tabel ($16,051 > 3,28$) atau $sig < a$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci adalah 48,6% sedangkan sisanya yaitu 51,4% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien diperlukan kinerja guru yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru pada posisi adalah fasilitator pada proses pembelajaran di sekolah. Dia harus mampu melaksanakan tugas dalam proses pembentukan dan pengembangan *soft skills* dan *hard skills* atas aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap spiritual/sosial pada peserta didik. Tugas guru dalam hubungannya dengan pembimbingan harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua ke dua bagi para anak didik dan harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswannya. Bila seorang guru dalam pembelajaran terkesan kurang menarik, maka kegagalan pertama yang terjadi adalah suasana pembelajaran yang tidak kondusif.

Menurut undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor tahun 1974, pasal 2 ayat (3) secara tegas dinyatakan, bahwa disamping pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai honorer. Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan pegawai honorer jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi seesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam kerangka sistem kepegawaian.

Pegawai honorer tersebut saat ini diangkat dalam berbagai instansi pemerintahn antara lain di lingkungan departemen kesehatan (dokter PTT dan bidan PTT), di lingkungan departemen pendidikan nasional (guru honorer), di lingkungan departemen agama (penyuluh agama), di lingkungan departemen kimpraswil (pegawai honorer/tenaga kontrak) dan di beberapa daerah provinsi/kabupaten/kota yang sudah mengangkat pegawai honorer. Guru honorer yang bekerja di lingkungan departemen pendidikan nasional, ditempatkan di sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta yang masih kekurangan guru. Guru honorer sampai saat ini belum memiliki gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya, apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat SMA, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja guru honorer.

Kinerja mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas yang diberikan yang tentunya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja guru honorer menjadi masalah sendiri karena faktor status yang

melekat padanya sebagai guru honorer otomatis gaji atau pendapatan yang dimiliki selama ini jauh dari cukup sehingga hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja guru honorer. Penilaian kinerja guru honorer yang tidak semua sekolah ada, seperti tidak tersedia catatan penilaian dari tiap-tiap semester atau dari tahun ke tahun sehingga tidak diketahui apakah terjadi peningkatan ataukah penurunan terhadap hasil kerjanya yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kurangnya pemerintah pusat maupun daerah dalam memperhatikan kesejahteraan guru honorer maka tanggung jawab guru tidak tetap menjadi rendah.

Menurut Azwar (2009). kinerja guru dipengaruhi/disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah kepuasan dan motivasi kerja.

Kepuasan guru honorer pada SMAN 4 Kerinci masih sangat rendah, hal ini terlihat dari gaji/honor yang diterima berkisar antara Rp 500.000 sampai dengan Rp 1.000.000 perbulan. Dengan demikian harapan untuk memenuhi kebutuhan tidak tercapai apalagi harapan untuk menjadi PNS yang tidak jelas.

Motivasi kerja guru honorer di SMAN 4 Kerinci juga tergolong rendah, hal ini dikarenakan oleh kepuasan yang rendah. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari terlihat tidak adanya guru honorer yang mendapat penghargaan dari pimpinan/kepala sekolah. Faktor status masa depan yang belum jelas hal ini menyebabkan menurunnya motivasi guru honorer dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaan, guru merasa dikejar-kejar menyelesaikan materi pelajaran yang diajarnya.

Berdasarkan fenomena tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer pada SMAN 4 Kerinci.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Supardi (2014) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Menurut Supardi (2014) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di

bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014). Menurut Agung dan Yufriawati (2013) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hasil kerja ini merupakan keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sependapat dengan Robbin, menurut suprihantoro dalam supardi (2014) yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Dari beberapa penjelasan mengenai istilah kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan melalui kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Supardi (2014) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi : (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketepatan guru, (c) inisiatif dalam bekerja, (d) kemampuan kerja, (e) komunikasi.

- a. Kualitas kerja. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan pembelajaran, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas.
- b. Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.
- c. Inisiatif kerja. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- d. Kemampuan kerja. Indikator kemampuan kerja guru meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi layanan bimbingan penyuluhan.
- e. Komunikasi. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepuasan

Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

Menurut Locke (dalam Luthans 1995:75) mengemukakan kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Locke juga mengatakan bahwa seorang anggota akan merasa puas bila kondisi yang *actual* (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkannya. Semakin sesuai antara harapan seorang dengan kenyataan yang ia hadapi, maka orang tersebut akan semakin puas.

Menurut Locke (dalam Luthans 1995:75) mengemukakan kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Robbins (2013), indikator kepuasan kerja yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
2. Pengawasan (*supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara guru dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
3. Rekan kerja (*Co-Workers*), meliputi hubungan antar pegawai.
4. Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan diri.
5. Kepuasan gaji/Insentif (*pay satisfaction*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
6. Kondisi kerja, berhubungan dengan kenyamanan pribadi pegawai agar tugas dapat dikerjakan dengan baik antara lain, lingkungan fisik yang menyenangkan, suhu, cuaca, kebisingan, dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, serta tempat kerja yang bersih dan modern.

Motivasi Kerja

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Secara ringkas, selain itu pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Menurut Uno (2010) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Anoraga (2009) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru honorer agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab.

Senada dengan pendapat Anoraga, menurut Siagian (2002) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru honorer adalah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang guru untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kekuatan ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru, sehingga bisa lemah maupun kuat. Semangat ini sangat menentukan kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja ini bisa berasal dari dalam maupun dari luar seorang guru honorer.

Menurut Uno (2009) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

I. Motivasi internal

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Indikator tanggung jawab terdiri dari bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, melakukan pekerjaan dengan baik, mementingkan tugas yang diberikan.

- 1) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas dengan semangat dalam menjalankan tugas dan bekerja giat dalam menyelesaikan tugas.

- 2) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, dengan tujuan yang jelas dapat mendorong kemampuan kerja dan dengan tantangan dapat mendorong untuk bekerja lebih keras.
 - 3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya dengan memberi penghargaan dan pujian terhadap berhasilnya dalam melaksanakan pekerjaan.
 - 4) Memiliki rasa senang dalam bekerja dengan selalu berusaha bekerja keras untuk prestasi terbaik dan bekerja untuk mendapat menyenangkan pemimpin.
 - 5) Selalu berusaha mengungguli orang lain, dengan melihat teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan mengembangkan potensi diri agar mengungguli orang lain.
2. Motivasi eksternal
- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, dengan bersedia menerima pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
 - 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, senang apabila pekerjaan mendapat perhatian dari atasan dan termotivasi apabila hasil pekerjaan dipuji oleh orang lain.
 - 3) Bekerja dengan memperoleh isentif, dengan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan gaji atau imbalan.
 - 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan, dengan membantu teman yang kesulitan dan bekerja atas segalanya untuk mendapatkan pujian atau perhatian dari teman dan atasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia dan berbentuk penelitian kuantitatif kausalitas yakni menguji pengeruh variabel indeviden terhadap variabel devenden.varibel indeviden adalah kepuasan dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru honorer. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 4 Kerinci.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci yang berjumlah 37 orang dengan kriteria tenaga kontrak atau yang telah dikeluarkan SK nya oleh kepala sekolah selaku pimpinan sekolah tersebut.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil (Notoatmojo, 2005). Sampel dalam penelitian ini adalah guru honorer di SMA Negeri 4

Kerinci, yaitu berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *full sampling*.

Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut:

1. Penelitian pustaka (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada SMAN 4 Kerinci baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Alat Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan menggambarkan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data kedalam bentuk hasil distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis presentase mean standar deviasi, tingkat capaian responden dan koefisien serta memberikan interpretasi analisis tersebut. Setelah itu data tersebut kemudian dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Verifikasi data
2. Menghitung nilai jawaban

a. Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.

b. Menghitung rata-rata skor total

$$\text{Rata-rata skor total} = \frac{5f(SS) + 4f(S) + 3f(RG) + 2f(TS) + 1f(STS)}{f(SS) + f(S) + f(RG) + f(TS) + f(STS)}$$

c. Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\text{TCR} = \frac{RS}{5} \times 100$$

Dimana :

TCR = tingkat pencapaian responden

Rs = rata-rata skor jawaban

5 = nilai skor tertinggi jawaban responden

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2011).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013) koefisien determinasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui presentase pengaruh yang sudah diuji memakai uji korelasi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:114) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian parsial (individual) diadakan dengan melakukan uji t hitung, mencari besarnya t hitung yang akan dibandingkan dengan t tabel. Pengujian t hitung digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2013) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t_{hit} = \beta_i / S\sqrt{n}$$

Dimana :

t_{hit} : nilai pengujian

β_i : koefisien regresi

S : standar deviasi sampel

n : jumlah sampel

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dihitung untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F adalah menguji kelayakan model (*good of fit*) yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier. Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dalam analisis linier sederhana, signifikan dalam uji F sama hasilnya dengan signifikan pada uji t (Ghozali, 2011).

Untuk menguji pengaruh secara simultan antara kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer digunakan uji F dengan formula sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K-1}{(1-R^2)/n-k}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validasi adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*.

Rumus Korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji Validitas di lakukan pada SMAN 12 Kerinci dengan terhadap kuesioner melalui sampel uji coba validitas instrument sebanyak 20 orang. Nilai r tabel untuk N = 20 dengan df = n – 2 (20 – 2 = 18) kepercayaan 5% (0,05) yaitu sebesar 0,444, dengan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru Honorer

No. Item	Rhitung	rtabel	Ket
1	0,707	0,440	Valid
2	0,470	0,440	Valid
3	0,485	0,440	Valid
4	0,442	0,440	Valid
5	0,550	0,440	Valid
6	0,670	0,440	Valid
7	0,707	0,440	Valid
8	0,540	0,440	Valid
9	0,485	0,440	Valid
10	0,748	0,440	Valid
11	0,682	0,440	Valid
12	0,604	0,440	Valid
13	0,475	0,440	Valid
14	0,612	0,440	Valid
15	0,523	0,440	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa dari semua butir pernyataan pada setiap variabel kinerja guru honorer nilai r hitung berada di atas nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,440 dengan demikian dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan

No. Item	Rhitung	rtabel	Ket
1	0,662	0,440	Valid
2	0,551	0,440	Valid
3	0,600	0,440	Valid
4	0,552	0,440	Valid
5	0,620	0,440	Valid

6	0,602	0,440	Valid
7	0,751	0,440	Valid
8	0,539	0,440	Valid
9	0,822	0,440	Valid
10	0,617	0,440	Valid
11	0,563	0,440	Valid
12	0,768	0,440	Valid
13	0,615	0,440	Valid
14	0,705	0,440	Valid
15	0,611	0,440	Valid
16	0,796	0,440	Valid
17	0,729	0,440	Valid
18	0,449	0,440	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa dari semua butir pernyataan pada setiap variabel kepuasan nilai r hitung berada di atas nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,440 dengan demikian dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

No. Item	Rhitung	rtabel	Ket
1	0,490	0,440	Valid
2	0,588	0,440	Valid
3	0,692	0,440	Valid
4	0,717	0,440	Valid
5	0,692	0,440	Valid
6	0,612	0,440	Valid
7	0,696	0,440	Valid
8	0,752	0,440	Valid
9	0,635	0,440	Valid
10	0,596	0,440	Valid
11	0,613	0,440	Valid
12	0,648	0,440	Valid
13	0,683	0,440	Valid
14	0,580	0,440	Valid
15	0,591	0,440	Valid
16	0,642	0,440	Valid
17	0,644	0,440	Valid
18	0,658	0,440	Valid

19	0,538	0,440	Valid
20	0,567	0,440	Valid
21	0,647	0,440	Valid
22	0,670	0,440	Valid
23	0,486	0,440	Valid
24	0,616	0,440	Valid
25	0,450	0,440	Valid
26	0,567	0,440	Valid
27	0,614	0,440	Valid
28	0,509	0,440	Valid
29	0,262	0,440	Tidak Valid
30	0,550	0,440	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2019

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa dari 30 butir pernyataan pada setiap variabel motivasi kerja 29 pernyataan nilai r hitung berada di atas nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,440 dengan demikian dinyatakan bahwa 29 dari 30 butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu no 29 karena nilai r hitung berada dibawah nilai r tabel yaitu lebih kecil dari 0,440 sehingga dalam butir pernyataan setiap variabel motivasi kerja ini yang dapat digunakan untuk penelitian sebanyak 29 pernyataan.

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Adapun cara yang ditempuh untuk menguji kehandalan instrumen ini adalah dengan menggunakan rumus alpha, karena menurut Arikunto (2000) untuk mencari realibilitas soal dalam bentuk angket digunakan rumus *cronbach alpha*, rumus ini digunakan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Di mana : r_{11} = Realibilitas

K = Banyaknya item

$\sum Si^2$ = Jumlah Varian setiap item

St^2 = Varian Total

Kriteria keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Alpha < Standardized item alpha = reliabel
- b. Alpha > Standardized item alpha = tidak reliabel Atau

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator pertanyaan kuesioner yang digunakan reliabel atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas seluruh item pertanyaan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *alpha-Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel jika koefisien reabilitas (nilai *alpha-Cronbach*) lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012). Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.5 sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jml Item	Reliabilitas		
		Alpha Cronbach	Cut off Alpha Cronbach	Ket
Kpsn(X1)	18	0,933	0,60	Reliabel
Motv Kerja (X2)	30	0,926	0,60	Reliabel
Kinj Guru Honorer(Y)	15	0,899	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki nilai *alpha-Cronbach* lebih besar dari 0,60 jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan akhir dan masa kerja.

Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut ini keadaan responden guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci berdasarkan jenis kelamin, dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Perempuan	17	46
Laki-Laki	20	54
Total	37	100%

Sumber : SMA Negeri 4 Kerinci Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 37 responden sebagian besar jenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 20 orang (54%) dan perempuan 17 orang (46%).

Keadaan Responden Menurut Usia

Berikut ini keadaan responden guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci berdasarkan usia, dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Keadaan Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
20 – 30	35	95
31 – 40	2	5
> 41	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : SMA Negeri 4 Kerinci Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 37 responden sebagian besar responden berada dalam rentang usia 20 – 30 tahun, yakni sebanyak 35 orang (95%) sedangkan yang berada dalam rentang usia 31 – 45 tahun sebanyak 2 orang (5%).

Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berikut ini keadaan responden guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci jika dilihat dari tingkat pendidikan formal, dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
S1	37	100
Diploma	-	-
SLTA/Sederajat	-	-
Total	37	100%

Sumber : SMA Negeri 4 Kerinci Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 37 responden, semua responden memiliki pendidikan terakhir S1, yakni sebanyak 37 orang (100%).

Berikut ini keadaan responden guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci berdasarkan masa kerja, dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Responden Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
0 – 5	31	87
6 – 10	4	8
> 11	2	5
Total	37	100%

Sumber : SMA Negeri 4 Kerinci Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas masa kerja guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci berada 0 - 5 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau (87%), guru honorer yang mempunyai masa kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 3 orang atau (8%) dan guru honorer yang mempunyai masa kerja di atas 11 tahun yaitu sebanyak 2 orang (5%).

Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* berdasarkan output SPSS versi 20. Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci, ditunjukkan pada tabel berikut :

**Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33,771	19,711		1,713	,096
	Kepuasan	,632	,134	,582	4,728	,000
	Motivasi	,457	,150	,376	3,056	,004

a. Dependent Variabel: KINERJA

Dari tabel 4.10 di atas maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 33,771 + 0,632 X_1 + 0,457 X_2$$

Keterangan :

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah :

1. Nilai dari a = 33,771 artinya jika variabel kepuasan dan motivasi kerja dianggap tidak ada kepuasan (kepuasan = 0) dan motivasi kerja (motivasi kerja = 0) maka kinerja adalah sebesar.33,771

2. Nilai $b_1 = + 0,632$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari kepuasan adalah positif, semakin baik kepuasan guru honorer maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.
3. Nilai $b_2 = + 0,457$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari motivasi kerja adalah positif, semakin baik motivasi kerja guru honorer maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel 4.11 dibawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,455	2,53829

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KEPUASAN

Koefisien determinasi yang disesuaikan dihitung dengan cara mengalikan R^2 dengan 100%. Berdasarkan tabel 4.11 koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,486 atau 48,6% ($0,486 \times 100\%$). Dengan demikian pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer pada SMA Negeri 4 Kerinci adalah sebesar 48,6% sisanya ($100\% - 48,6\%$), yaitu 51,4% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Untuk menguji signifikan pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci secara parsial menggunakan uji t. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah 5 % (0,05) dan jumlah responden 37 orang, maka didapat t_{tabel} adalah $df = n - k$ ($37 - 3 = 34$), sehingga diperoleh $t_{tabel} = 2,03224$

Dari tabel Koefisien di atas bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

1. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel ($4,728 > 2,03224$) serta dengan nilai signifikan kepuasan = $0,000 < 0,05$. Artinya nilai signifikansi $< 0,05$ H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel ($3,056 > 2,03224$) serta dengan nilai signifikansi motivasi kerja = $0,004 < 0,05$. Artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

2) Uji F

Untuk menguji signifikan pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja honorer di SMA Negeri 4 Kerinci secara simultan menggunakan uji F. Dengan tingkat signifikan 5 % dan jumlah responden 37 orang. Maka di dapat F_{tabel} adalah $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($37 - 3 = 34$), dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel sehingga di dapat F_{tabel} 3,28. Dapat dianalisis sebagai berikut :

Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,833	2	103,417	16,051	,000^b
	Residual	219,059	34	6,443		
	Total	425,892	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN

Berdasarkan tabel ANOVA atau F tes ternyata didapat F_{hitung} 16,051 berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diputuskan sebagai berikut: dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,051 > 3,28$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci secara simultan atau bersama-sama.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer. besarnya pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru honorer sebesar 0,632 dengan nilai sig 0,000 artinya kepuasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer sebesar 0,632 dan kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer sehingga jika kepuasan meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika kepuasan menurun maka kinerja juga

ikut menurun, sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Astiti (2015) dengan judul pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di kota Yogyakarta.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer. besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer sebesar 0,457 dengan nilai sig 0,004 artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer sebesar 0,457 dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer sehingga jika motivasi kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja juga ikut menurun, sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Astiti (2015) dengan judul pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di kota Yogyakarta

3. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer secara simultan. besarnya pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer sebesar 16,051 dengan nilai sig 0,000 artinya kepuasan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer secara simultan sebesar 16,051 dan kepuasan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer secara simultan sehingga jika kepuasan dan motivasi kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika kepuasan dan motivasi kerja menurun maka kinerja juga ikut menurun, sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan dan motivasi kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Astiti (2015) dengan judul pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci sudah berkualitas baik hal ini dapat dilihat dari rata-rata Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 88,066%, begitu pula halnya dengan kepuasan sudah berkualitas baik hal ini dapat dilihat dari rata-rata Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 80,043% serta motivasi kerja sudah berkualitas cukup baik hal ini dapat dilihat dari rata-rata Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 78,0841%.
2. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,728 > 2,03224$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,056 > 2,03224$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$).
4. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($16,051 > 3,28$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).
5. Nilai dari $b_1 = + 0,632$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari kepuasan adalah positif, semakin baik kepuasan maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja guru honorer.
6. Nilai dari $b_2 = + 0,457$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari motivasi kerja adalah positif, semakin baik motivasi kerja maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja guru honorer.
7. Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci adalah sebesar 48,6%, sedangkan sisanya 51,4% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan bab pembahasan dan kesimpulan bahwa kualitas kinerja guru honorer di SMA Negeri 4 Kerinci berada pada rata-rata baik dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 88,066%, maka untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kepuasan Dengan Cara :
 - 1) Meningkatkan pengawasan melalui dukungan dan perhatian yang baik terhadap kinerja guru honorer.
 - 2) Meningkatkan/mendorong guru honorer yang mempunyai kinerja yang baik atau bagus untuk di promosi menjadi pegawai negeri sipil.
 - 3) Meningkatkan kondisi kerja yang lebih kondusif lagi.
 - 4) Meningkatkan gaji guru honorer dengan cara menambah jam pembelajaran yang mereka ngajar supaya bisa meningkatkan gaji guru honorer.
2. Meningkatkan Motivasi Kerja Dengan Cara :
 - 1) Memberikan umpan balik atas hasil pekerjaannya melalui pemberian penghargaan terhadap hasil kinerja yang baik/bagus.
 - 2) Meningkatkan rasa senang dalam bekerja dengan cara lebih melibatkan lagi guru honorer dalam kegiatan-kegiatan tertentu yang diadakan oleh sekolah.
 - 3) Meningkatkan/memberikan pujian terhadap hasil kerjanya guru honorer yang baik.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri, Astiti. 2015. *Kepuasan dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer*.
- Azwar, Saifuddin. "MA (2009)." *Metode Penelitian Dan Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Antonia Linggar Pradika, Abdul Haris 2016. *Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer*.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E." (2011).
- Handoko, H.T 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo Persada.
- [Http://zalssyam.blogspot.co.id/2015/06/kinerja-guru-motivasi-kerja-dan.html](http://zalssyam.blogspot.co.id/2015/06/kinerja-guru-motivasi-kerja-dan.html).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Reza Ahmadiansah (2016). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti*.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- _____ (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____ (2009). *Metodeologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Jaya: Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, 2006 “*Tentang Sistem Pendidikan Nasional*”. Jakarta: BP. Media Pustaka Mandiri.
- Ula, Shoimatul S. 2013. *Buku Pintar Teori-Teori Manajemen Pendidikan Efektif*. Berlian: Jakarta.
- Utami Munandar, S.C. 2003. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2006. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik dan Implementasi)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Cici Asterya Dewi (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer.