

ANALISIS KINERJA GURU BERDASARKAN FAKTOR KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI (Studi pada Guru SMP Negeri Peudada Kabupaten Bireuen)

Novita ^{1*)} dan Kamaruddin ¹²⁾

¹.Guru SMP di Kabupaten Bireuen - Aceh

². Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

*) email: novita@gmail.com

ABSTRACT

The study was conducted on 83 public junior high school teachers in Peudada District, Bireuen Regency, with the aim of proving the effect of aspects of the quality of work life, job satisfaction factors and motivational factors on junior high school teacher performance. Data collection techniques through questionnaires and analytical methods with statistical path models (Path Analysis). With research results; 1) There is a direct influence on the quality of teachers' work life, and the indirect effect through job satisfaction and teacher work motivation on teacher performance is very significant, giving a fairly large share, namely 18.65%. 2). It is proven that the satisfaction factor has a direct or indirect effect on the quality of work life and teacher work motivation on teacher performance by 27.85%. 3). The results of data analysis prove that there is a direct or indirect effect of work motivation through the quality of work life and teacher job satisfaction on teacher performance, which is 21.59%. 4). The results of the calculation of the correlation coefficient and determination between the variables of quality of work life, job satisfaction and work motivation, indicate that there is a simultaneous influence on the performance of State Junior High School teachers in Peudada District, Bireuen Regency, amounting to 68.10%.

Keywords: *quality of work life, job satisfaction, work motivation, teacher performance*

1. Pendahuluan

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan kinerja guru sebagai pendidik. Karena tugas guru sebagaimana dinyatakan dalam perundang-undangan sebagai orang yang menlaksanakan proses pembelajaran. Oleh karenanya diharapkan berkinerja baik dan stabil setiap saat.

Berbicara masalah kinerja, dipastikan terkait dengan aspek lain baik sifatnya mendukung secara positif atau sebaliknya. Siagian (2013) mengindikasikan diantaranya dipengaruhi oleh faktor

lingkungan dalam kerja yakni sekolah, budaya di sekolah, juga kepemimpinan Kepala Sekolah. Dan yang lebih dekat dengan pribadi guru yakni motivasi, kedisiplinan dan juga kepuasan bekerja.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang di harapkan masyarakat mampu mendukung peserta didik untuk maju, ikut terimbas manakala kurang optimalnya kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas lembaga pendidikan. Dan hal ini akan terlihat dari buruknya kualitas pelayanan pendidikan.

Peneliti melihat aspek kualitas kehidupan kerja di beberapa sekolah jenjang SMP Negeri di Kecamatan Peudada kabupaten Bireuen, tidak sepenuhnya kondusif. Fenomena yang peneliti temukan, masih adanya guru yang merasa tidak

mempunyai kesempatan berekspresi dan meningkatkan diri, kurang diberi gerak untuk ikut serta berkontribusi dalam membuat dan proses pengambilan keputusan, serta masih terdapat guru merasa lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam berkompetisi secara baik.

Suatu keniscayaan sebenarnya bahwa kualitas kehidupan kerja harusnya mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para guru terhadap lembaga sekolah dan pemerintah.

Tidak hanya dengan kualitas kehidupan kerja yang harus diperhatikan oleh seorang pimpinan tetapi kepuasan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja suatu hal yang lumrah dan nada garansi khusus untuk bisa menjamin kinerja yang selarasnya. Guru dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja secara individu ataupun dalam tim kerja guru lainnya. Dan dampaknya ada garansi positif akan meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja memang suatu yang sifatnya individu dan khas. Tidak dapat digeneralisasi secara luas. Bisa berbeda satu guru dengan lainnya dari sudut pandang kebutuhan guru atau perlakuan yang didapatkan guru. Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu guru maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Selain faktor kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, faktor motivasi lebih berperan dan *urgensi* yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Hasibuan (2014:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula motivasi individu dalam bekerja. Motivasi mengandung pengertian suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien (Adisasmita, 2011: 57).

Penelitian yang peneliti dilakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kecamatan Peudada Kabupaten Bireuen. Terdapat 4 sekolah, yakni SMPN 1, SMPN 2, SMPN 3 dan SMPN 4 Peudada Kabupaten Bireuen.

Berdasarkan beberapa fenomena yang telah peneliti temukan, terdapat sebagian guru menunjukkan kinerja yang baik dengan prestasi yang

ditunjukkannya ataupun output siswa yang berprestasi akibat dari itu. Namun sebagian lain masih dalam kapasitas dibawah standar yang diharapkan.

Seperti dalam proses pembelajaran, tampak ada yang terus mencoba teknik dan metode atau model pembelajaran berkualitas dan terbaru, namun di samping itu masih terdapat guru yang mengajar secara monoton tanpa adanya inovasi pembelajaran. Diperparah lagi, menurut keterangan yang peneliti dapatkan, terdapat guru yang sering tidak masuk tepat waktu dan tidak memiliki persiapan yang matang terhadap materi ajar sehingga hanya sekedar menyampaikan materi.

2. Landasan Teoritis

Kualitas Kehidupan kerja

Kualitas Kehidupan Kerja atau *quality of work life* adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pegawai dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat pegawai.

Jadi intinya kualitas kehidupan kerja upaya institusi yang di persepsi pegawai terhadap kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil, cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas (Cascio, 2006; Nawawi, 2016; Siagian, 2015).

Menurut Nadler dan Lawler dalam Zin (2004) kualitas kehidupan kerja menjadi elemen kunci sebagai peningkatan kinerja. Karena dapat menjadikan karyawan bekerja lebih baik, mereka yang diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, maka akan berusaha mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan keterampilan sehingga meningkatkan rasa kebermaknaan.

Hal ini didukung hasil penelitian Ari Husnawati (2006) dan Sugiarto, dkk (2020) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

H_1 : *Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru*

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan, perasaan keadaan emosional dan sikap seseorang, baik positif maupun negatif mengenai penilaian yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2014; Priansa, 2014).

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017) menyatakan terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need Fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan) yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, *Value attainment* (pencapaian nilai kerja individual), *Equity* (keadilan) dan *Dispositional / genetic components* (komponen genetik) bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Oleh karenanya, beberapa ahli menyarankan untuk mengukur kepuasan kerja memperhatikan faktor: Pekerjaan itu sendiri, Upah, Peluang Promosi, Pengawasan, Kelompok Kerja dan kondisi kerja serta rekan kerja (Luthans, 2011; Hasibuan, 2014; Colquitt et al., 2013; Robbins, 2008).

Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat berdampak positif terhadap perkembangan organisasi sekolah.

Hal ini juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan Rizky Fatmawati (2019), Rinra Ayu Lismeida, dkk (2017) dan Otta Pangalo, dkk (2021) bahwa Kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja guru

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

Motivasi kerja guru

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Oleh karenanya Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) menyatakan motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Dalam kaitan dengan guru, indikator motivasi kerja guru yang mengukurnya adalah kebutuhan untuk

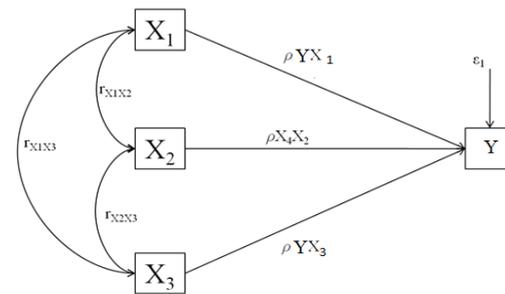
berprestasi, memperluas pergaulan dan menguasai sesuatu pekerjaan sebagai guru profesional.

Bagi seorang guru, diharapkan faktor internal dalam dirinya, seperti motivasi ini sangat besar perannya dalam menggerakkan dirinya untuk berprestasi, dan berafiliasi, sehingga menjadikannya sebagai faktor penting dalam mendukung kinerjanya (Iba, Z, 2021).

Hal ini juga di dukung hasil penelitian Slamet Riyadi, dkk (2017) dan Sedarmayanti dkk, (2016) yang menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

- Y = Kinerja guru
- X1 = Kualitas kehidupan kerja
- X2 = Kepuasan kerja
- X3 = Motivasi kerja
- ε = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja guru.
- b. Terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru.
- c. Terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja guru.
- d. Terdapat pengaruh secara simultan kualitas kehidupan kerja, kepuasan dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru.

3. Metodologi Penelitian

Metode dan Sumber Data

Metode penelitian berupa penelitian survey dengan metode asosiatif dan pendekatan kuantitatif dalam rangka menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh

antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini dilakukan terhadap 83 guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Peudada Kabupaten Bireuen pada tahun 2022. Dengan teknik pengumpulan data melalui angket, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju hingga sangat tidak setuju dengan skala likert-5.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur, yakni teknik pengembangan regresi yang mampu melihat hubungan sebab-akibat - tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Rutherford, 1993 dalam Marwan, dkk; 2019).

Karena analisis dalam bentuk model struktural antar variabel, maka sebelum dilakukan analisis data, dipastikan data sudah tersedia dalam bentuk skala numerik (skala interval) dan sudah dilakukan uji asumsi klasik dalam model, yakni uji normalitas, heterokedasitas, dan multikolinieritas.

Operasional Variabel

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel eksogen terhadap 1 variabel endogen dengan definisi dan dimensi dan indikator ukurnya berikut ini:

Variabel Kualitas kehidupan kerja, dengan Indikator: adanya program pertumbuhan dan pengembangan guru, partisipasi dalam kebijakan di sekolah, dan berlaku sistem imbalan yang inovatif (Sumber: Walton, 2004).

Variabel Kepuasan kerja, dengan indikator: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Rekan kerja. (Sumber: Hasibuan, 2014; Colquitt et al., 2013).

Variabel motivasi kerja, dengan indikator: kebutuhan untuk berprestasi, memperluas pergaulan dan menguasai sesuatu pekerjaan sebagai guru yang profesional (Sumber; Wibowo (2011)

Variabel Kinerja, dengan Indikator: kualitas kerja guru, tanggung jawab dalam bekerja dan kerjasama antar sesamanya Sumber; Mangkunegara, 2004).

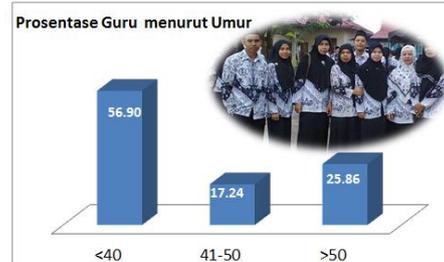
4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

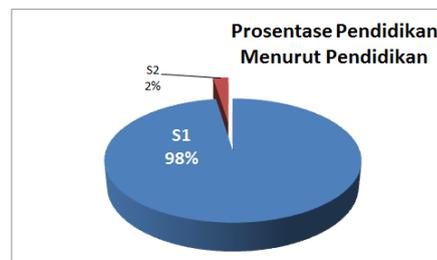
Penelitian dilakukan terhadap 83 guru SMP Negeri di Kecamatan Peudada Kabupaten Bireuen dengan karakteristiknya adalah:



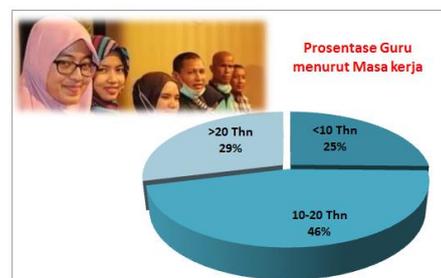
Gambar 1. Jumlah Guru menurut Jenis Kelamin



Gambar 2. Jumlah Guru menurut Umur



Gambar 3. Jumlah Guru menurut Pendidikan



Gambar 4. Jumlah Guru menurut Masa kerja

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket, sehingga dapat dideskripsikan berikut ini:

- Umumnya responden (guru) menyatakan setuju (49,80) tentang kualitas kehidupan kerja di sekolah sudah baik sesuai harapan. Tingkat pencapaian kualitas kehidupan kerja terhadap guru di sekolah berdasarkan penilaian dan persepsi guru belum semua optimal, baru mencapai 66,51%.
- Umumnya guru menyatakan setuju (62,65%) bahwa para guru memiliki kepuasan dalam bekerja di sekolah. Dengan tingkat kepuasan

mencapai 66,77%. Hal ini berarti belum maksimal dari harapan.

- c. Berkaitan dengan faktor motivasi kerja guru, juga belum optimal. Tingkat pencapaian motivasi kerja baru sebesar 74,70%. Sehingga hal ini perlu ditingkatkan.
- d. Sedangkan faktor kinerja guru, menurut hasil penilaian sesame guru, bahwa umumnya guru setuju (49,20%) dan sangat setuju (43,57%) bahwa kinerja guru sudah baik. Namun secara keseluruhan masih jauh dari harapan ideal, yakni baru mencapai 67,63% kinerja yang dihasilkan oleh para guru SMP negeri se-Kecamatan Peudada Kabupaten Bireuen.

Hasil Path Analysis

a. Uji Model Struktural

Analisis jalur digunakan untuk menjawab tujuan penelitian dengan pengolahan data melalui SPSS v.22, diperoleh hasil (tabel 1) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Model Jalur

Model Jalur	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	575.152	3	191.717	56.153	.000 ^a
Residual	269.722	79	3.414		
Total	844.874	82			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan, Kualitas kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 56,153$ sementara nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,76. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$; maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel yang diduga dan terkait dengan model analisis yang diteliti dapat diterima.

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 2.

Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik. Maka hasil uji berikut ini:

Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

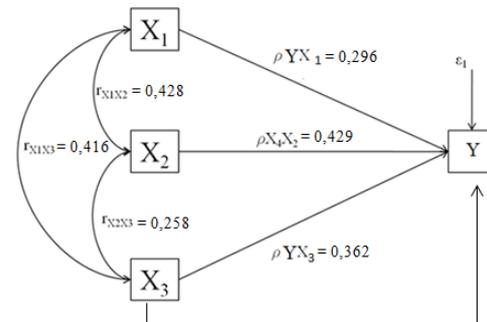
Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Kualitas kerja	.296	3.948	.000
Kepuasan kerja	.429	6.069	.000
Motivasi	.362	5.148	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian dengan statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja dan motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru.

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktural yang menghubungkan variable Kualitas kehidupan kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) dinyatakan dalam gambar 5.



Gambar 5. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

- a. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,296$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,296)^2 \times 100\% = 8,76\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja, dinyatakan masing-masing berikut ini:

- Pengaruh Kualitas kehidupan kerja melalui Kepuasan kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,296)(0,428)(0,429) \times 100\% = 5,44\%$
- Pengaruh Kualitas kehidupan kerja melalui Motivasi kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,296)(0,416)(0,362) \times 100\% = 4,46\%$.

Pengaruh Total Kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja guru yakni sebesar 18,65 %.

b. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,429$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,429)^2 \times 100\% = 18,40\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru, dinyatakan masing-masing berikut ini:

-Pengaruh Kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja, adalah : $(0,429)(0,428)(0,296) \times 100\% = 5,44\%$

-Pengaruh Kepuasan kerja melalui motivasi kerja terhadap Kinerja, adalah : $(0,429)(0,258)(0,362) \times 100\% = 4,01\%$

Pengaruh Total Kepuasan kerja:

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 27,85 %.

c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,362$), Sehingga besar pengaruh langsung ini adalah 13,10%.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja terhadap Kinerja, dinyatakan masing-masing sebagai berikut:

-Pengaruh motivasi kerja melalui Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja, adalah : $(0,362)(0,416)(0,296) \times 100\% = 4,46\%$

-Pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,362)(0,258)(0,429) \times 100\% = 4,01\%$

Pengaruh Total Motivasi kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat pengaruh total motivasi kerja melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru terhadap Kinerja guru SMP se-Kecamatan Peudada Kabupaten Bireuen sebesar 21,57 %.

d. Analisis Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja dan motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian model jalur (Tabel 2) maka

dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,296X_1 + 0,429X_2 + 0,362X_3$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) bernilai positif, yakni 0,296 artinya apabila kualitas kehidupan kerja baik akan dapat mendukung kinerja guru dengan rata-rata kenaikan 29,6 %.

Juga adanya kepuasan kerja (X_2) dapat meningkatnya hasil kerja guru, dengan koefisien kenaikannya bernilai positif 0,429, yakni artinya rata-rata kenaikan pengaruhnya sebesar 42,9 %.

Koefisien jalur dari variabel motivasi kerja, dimana pengaruhnya positif, yakni 36,2 persen terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini terbukti bahwa nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, berikut:

Tabel 3. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Jalur	0.825	0.681	0.669

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, menjelaskan bahwa kontribusi faktor kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi guru memberi andil sebesar 68,1% terhadap kinerja guru.

Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 31,90%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja guru, seperti kompetensi, fasilitas kerja, iklim organisasi, Pendidikan dan latihan, dan lainnya.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh langsung faktor kualitas kehidupan kerja guru, dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja para guru sangat berarti, memberikan andil sebesar 18,65%.
- Terbukti bahwa faktor kepuasan berpengaruh langsung maupun dan tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru sebesar 27,85%.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja, maupun tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru terhadap Kinerja guru, sebesar 21,59%.

d. Hasil dari perhitungan koefisien korelasi dan determinasi antar variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, menunjukkan adanya pengaruh secara simultans terhadap kinerja guru SMP Negeri Negeri se-Kecamatan Peudada Kabupaten Bireuen, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 68,10%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Ari Husnawati, 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang).
- Cascio, W. F. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-. Life, profits*. McGraw-Hill
- Colquitt, J., et al. 2011. *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. 2021. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84. doi:<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Nawawi. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada. University Press. Yogyakarta
- Otta Panggalo, Mesta Limbong, Lisa Kailola, 2021, Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Kristen Tagari *Jurnal Pendidikan Tambusai*: Vol. 5 No. 1 (2021): 2021
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*. Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rizky Fatmawati, 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rinra Ayu Lismeida , Rini Intansari Meilani, 2017, Kepuasan kerja dan kinerja guru: sebuah studi terhadap para guru smk tersertifikasi di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 2 No. 1, Januari 2017, Hal. 57-65)
- Robbins, Stephen P. 2017, *Organizational Behavior*. Diterjemahkan oleh wibowo Edition 17. Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti, Guke Yolana Safer, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung, *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol 13 No 3.
- Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Gururadhatul Atfal di Kota Pekalongan, *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* Vol. 13 Tahun 2017|
- Sugiarto, Agus Budi Santosa, Sri Isnawati, 2020, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Lingkungan Kerja, *Proceedings 6th NCAB (National Conference on Applied Business)* ISBN: 978-602-9026-29-0
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2*. Rineka Cipta, Jakarta
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Rajawali Press. Jakarta
- Zin, R. M. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. Gajah Mada International Journal of Business. Vol. VI No. 3.
- Walton. 2004. *The Brave New World of Neuromarketing is Here B & I. Australia*.
- Zameer, Hashim. Ali, Shehzad. Nisar, Waqar. Amir, Muhammad. (2014). The Impact of Motivation on The Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science* Vol.4, No.1, January 2014, pp.293-298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337.