

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru Smk Yaspim).**

**Sulaeman Rochmana<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Nusa Putra, [sulaeman.rochmana\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:sulaeman.rochmana_mn20@nusaputra.ac.id)

**Abstract :** *This research was carried out to find out whether there was an influence of motivation of work and satisfaction of work on the performance of the teacher SMK Yaspim. Given the issues related to the well-being of honorary teachers is very impressive from time to time to the present. The research with the title MOTIVATION OF WORK AND RESPONSIBILITY of work is carried out at SMK Yaspim on July 2, 2023.*

*May this research provide knowledge about the development of the theory in the field of work motivation and job satisfaction to the performance of teachers with a broader object. In addition, this research is expected to provide information and input to the school about the motivation of the work and teacher satisfaction in improving the performance of teachers optimally.*

*This research is a causal associative study using a quantitative approach. This study is a population study of 26 teachers SMK Yaspim. Data collection uses questionnaires, while data analysis is carried out using double regression analysis.*

**Keywords :** *Motivation, job satisfaction and performance*

**Klasifikasi JEL:**

## INTRODUCTION

Keberhasilan sebuah lembaga ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya, SDM dianggap sebagai asset bagi sebuah lembaga tau bahkan perusahaan karena merekalah yang menggerakkan semua aktivitas dan menciptakan nilai tambah bagi lembaga atau perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi lembaga untuk mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan atau mewujudkan visi dan misi lembaga.

Disamping pentingnya peranan SDM bagi sebuah lembaga, tidak sedikit lembaga justru mengesampingkan kesejahteraan SDM itu sendiri. Dari sekian banyak Isu-isu terkait kesejahteraan SDM, salahsatu yang cukup sering disuarakan adalah nasib para guru honorer. Jumlah guru honorer di Indonesia sendiri berdasarkan data Kemendikbudristek tahun 2020 di sekolah negeri mencapai 742.459 orang. Jumlah ini yang terdaftar di Data Pokok Pendidikan (Dapodik) dan kenyataannya di lapangan bisa lebih besar dari itu. Sedangkan menurut Status Kepegawaian dalam Statistik Pendidikan berjumlah 989.629 orang. Jumlah tersebut cukup menunjukkan tidak sedikit masyarakat Indonesia yang mencari nafkah dan menggantungkan hidupnya sebagai guru honorer. Akibat dari fenomena ini adalah kualitas kerja guru yang semakin merosot, mengajar bukan lagi menjadi pekerjaan utama karena guru sibuk mencari tambahan nafkah dari luar sekolah. Jika kesejahteraan guru dapat diperhatikan maka sepatutnya guru akan bersemangat dalam mengajar dan dapat mengembangkan

kompetensinya. Selain itu dapat meringankan beban pikiran guru, sehingga guru akan termotivasi dan fokus untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas tanpa terganggu dengan permasalahan kebutuhan hidup pribadinya. menurut Gerungan (1998: 23) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

SMK YASPIM Gegerbitung merupakan salah satu lembaga pendidikan di Kabupaten Sukabumi dengan jumlah guru sebanyak 26 orang serta memiliki visi dan misi menjadi Sekolah Menengah Kejuruan yang maju berkarakter islami, profesional dan mampu berwirausaha.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan pada 23 Juni 2023 melalui wawancara langsung terhadap Waka Manajemen Mutu bahwa terhitung sejak tahun 2017 hingga saat ini terdapat penurunan jumlah guru yang awalnya berjumlah 34 Guru saat ini terdapat 26 guru yang masih mengajar, mayoritas guru-guru memiliki sampingan diluar pekerjaannya sebagai guru karena wakasek Manajemen Mutu menyadari honor yang diterima oleh guru sangatlah rendah, selain itu tidak jarang guru-guru menerima honor dengan sistem rapel atau per tiga bulan. Permasalahan ini menjadi latar belakang penulis dalam menyusun skripsi dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA GURU SMK YASPIM).

Rumusan masalah yang coba peneliti susun untuk melaksanakan penelitian ditinjau dengan fokus :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.
2. Mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.
3. Mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.

## LITERATURE REVIEW

### Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Robbins (2006:147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal itu meliputi hubungan antarpribadi, penggajian, supervisi kepala sekolah dan kondisi kerja. Motivasi internal

meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi.

Menurut David C. McClelland dalam Steers dan Braunstein (1976:254), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Seseorang yang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan.
- b. Kebutuhan berafiliasi (need for affiliation), Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan kekuatan (need for power), Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh atasan

agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih giat.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Kemudian Handoko (2013:193), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) menurut Luthans dan Spector dalam Robbins (2006), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, dimana sebuah pekerjaan mampu menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
2. Upah dan Gaji, menurut penelitian Theriault kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kesempatan atau promosi, dimana seseorang dalam bekerja memiliki

kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan cara terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan.

4. Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan sehingga memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
5. Rekan kerja, dimana kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang saling mendukung. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.
6. Dampak Kepuasan Kerja, dimana tinggi atau rendahnya suatu kepuasan kerja seseorang akan memberi dampak bagi organisasi ataupun seseorang itu sendiri. Menurut Robbins (2006), ada beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja antara lain :
  - a. Dampak terhadap produktivitas dimana pekerja yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit pekerja yang tidak puas. Seseorang yang bahagia atau puas terhadap pekerjaannya akan menjadi pekerja yang produktif.
  - b. Dampak terhadap kepuasan pelayanan stakeholder
  - c. Dampak terhadap kepuasan hidup dalam kerja memiliki korelasi positif yang cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan pada diri seseorang.
  - d. Dampak terhadap absensi misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh,

mencuri properti organisasi atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka.

- e. Dampak terhadap turnover bisa dengan cara keluar atau meninggalkan organisasi.

### Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Robbins (2009:231) menyatakan pengertian kinerja mengarah pada suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Kemudian Handoko (2008) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Seseorang bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek lainnya. Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja seseorang menurut Handoko (2008) yaitu :

1. Motivasi Kerja, adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan. Semakin besar motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.
2. Kepuasan Kerja, merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan

memengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

3. Stres Kerja, Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.
4. Kondisi Fisik Pekerjaan yang aman dan sehat serta desain pekerjaan yang dirancang dengan baik sehingga kualitas kinerja akan meningkat.
5. Sistem Kompensasi, Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

Menurut Gibson, et al (2006:89) dalam Yamin (2010) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel individual meliputi kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penghasilan) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
  2. Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
  3. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
- Ketiga variabel tersebut berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat

menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah :

1. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.

## METHODOLOGY

### Metode Kuantitatif

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMK Yaspim.

1. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Dalam penelitian ini motivasi kerja Guru SMK Yaspim merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha seorang guru untuk mencapai tujuan dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah indikator dari David C.Mc.Celland 1961 dalam Steers dan Braunstein (1976:254) yaitu:

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*),

Guru SMK Yaspim berusaha untuk menunjukkan kemampuan dalam mencapai prestasi yang harus diraih untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kebutuhan untuk berprestasi ini dapat diukur melalui dorongan yang ditimbulkan untuk memperoleh sebuah pencapaian terhadap prestasi kerja.

2) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*),

Merupakan keinginan untuk saling berintraksi dan mengenal lebih jauh antara sesama rekan kerja dan atasan yang dimiliki oleh Guru SMK Yaspim. Kebutuhan berafiliasi ini

- dapat diukur melalui bagaimana keinginan guru di SMK Yaspim dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja.
- 3) Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*)  
Merupakan keinginan untuk memperoleh kekuasaan yang dimiliki oleh Guru SMK Yaspim. Kebutuhan kekuasaan dapat diukur melalui bagaimana motivasi guru dalam memperoleh suatu jabatan yang lebih tinggi.
  2. Kepuasan Kerja (X1). Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pencapaian hasil kerja Guru SMK Yaspim yang berpengaruh terhadap pencapaian target dalam mengajar di SMK Yaspim. Indikator pada penelitian ini dikembangkan oleh Celluci dan David (1978) yaitu:
    - 1) Kepuasan terhadap gaji  
Guru pada SMK Yaspim mendapatkan gaji/upah yang diperoleh berdasarkan hasil usaha yang telah dilakukan dan sesuai dengan porsinya. Kepuasan terhadap gaji dapat diukur melalui jumlah gaji yang terima oleh guru di SMK Yaspim.
    - 2) Kepuasan terhadap promosi  
Guru SMK Yaspim mendapatkan kesempatan promosi jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi agar dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepuasan terhadap promosi diukur melalui kesempatan untuk lebih mengembangkan diri dalam pekerjaan yang dilakukan.
  - 3) Kepuasan terhadap rekan kerja  
Guru SMK Yaspim akan merasa puas ketika terdapat rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain dan berusaha menjalin kerja sama yang baik. Kepuasan terhadap rekan kerja dapat diukur melalui hubungan dengan atasan maupun rekan kerja.
  - 4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri  
Guru SMK Yaspim berusaha untuk memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berusaha untuk selalu bersikap positif dan bekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dapat diukur melalui kemampuan individu yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
  - 5) Kepuasan terhadap supervisor  
Guru SMK Yaspim selalu berada di bawah pengawasan atasannya dan mendapatkan dukungan serta bantuan teknis yang dapat menjadikan semangat dalam bekerja.
  3. Kinerja Guru (Y). Kinerja Guru SMK Yaspim ini merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru, baik kuantitas maupun kualitas di sekolah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Riordan (dalam Christi, 2010) yaitu:
    - 1) Ketepatan Waktu  
Guru SMK Yaspim dapat hadir dengan tepat waktu. Ketepatan waktu

dapat diukur melalui bagaimana tindakan guru dalam hal memenuhi persensi kehadiran.

2) Kuantitas Pekerjaan

Guru SMK Yaspim bersedia untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kuantitas pekerjaan dapat diukur melalui bagaimana guru SMK Yaspim dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi dan dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Kualitas Pekerjaan

Guru SMK Yaspim selalu memiliki sikap kerja yang positif dan mampu mengidentifikasi suatu masalah serta berusaha untuk mencari solusi yang tepat. Kualitas pekerjaan dapat diukur dengan cara bagaimana guru SMK Yaspim dalam menanggapi pekerjaan yang dilakukan secara positif dan mampu menyelesaikan masalah secara cepat dan tepat.

### Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006:34). Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 guru SMK Yaspim yang semuanya dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006:42) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. STS : Sangat tidak setuju skor 1
2. TS : Tidak setuju skor 2
3. RG : Ragu-Ragu skor 3
4. S : Setuju skor 4
5. SS : Sangat setuju skor 5

### CONCLUSION

Pada kesempatan ini peneliti mencoba membuat rencana penelitian yang berupaya meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ada di SMK Yaspim. Besar harapan penelitian ini bisa memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan objek yang lebih luas. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan



masukannya bagi sekolah mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal.

## REFERENCE

- (BRASIL, 2011; Kepuasan et al., 2021; Kinerja, 2016; Mathematics, 2016; Nofindri et al., 2021; Rahayu, 2014; Sofyan, 2018; Sugiyono, 2013)BRASIL, 2011. (2011). No Title p. Phys. Rev. E. <http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/7130/1/LUZARDO-BUIATRIA-2017.pdf>
- Kepuasan, P., Dan, K., Kerja, M., Kinerja, T., Madrasah, G., & Sitoli, N. S. G. (2021). TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH. Mathematics, A. (2016). 濟無 No Title No Title No Title. 1–23.
- Nofindri, M. L., Sutarjo, A., & Hdya, R. (2021). Issn-p: 2355-0376 issn-e: 2656-8322. Matua, 3(1), 59–72.
- Rahayu, L. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negri 5 Magelang. Economic Education Analysis Journal, 3(3), 544–550.
- <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4509/4163>
- Sofyan, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smpit Putra Cendekia). Jurnal FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/40357>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Hidayatullah, M. A. (2022, November 25). *Guru Honorer dalam Derita, Peningkatan Kesejahteraan yang Dipandang Sebelah Mata*. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/efhidayatullah571/6380b025ff9c8a7d4a23ea23/guru-honorer-dalam-derita-peningkatan-kesejahteraan-yang-dipandang-sebelah-mata>