



## TINJAUAN LITERATUR TENTANG KEPUASAN KERJA, KETERIKATAN KERJA DAN KINERJA PENDIDIK

Muhammad Bagus Firmansyah\*, Dewi Retno Suminar, Nur Ainy Fardana

Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia

---

### Article Info

#### Article history:

Submitted September 08, 2021

Accepted September 09, 2021

Published September 30, 2021

---

#### Keywords:

Kepuasan Kerja  
Keterikatan Kerja  
Kinerja  
Pendidik

---

### ABSTRACT

This study examines teacher performance by looking at two factors, namely job satisfaction and job engagement. This exploratory qualitative study uses a literature review perspective with various sources taken from journals, online information, books to the previous research findings. This subject search only focused on the words job satisfaction, job engagement, and job performance as the search keywords. This study found that teachers can produce good learning because of the satisfaction of the results of the process that has been carried out. The satisfaction obtained also cannot be separated from a solid inner bond to the organization. So that the relationship between the three is very close in producing good quality education.

Copyright ©2021 FKIP UMP

All right reserved.

---

### Corresponding Author:

**Muhammad Bagus Firmansyah,**

Fakultas Psikologi,

Universitas Airlangga Surabaya,

Kampus B UNAIR - Jl. Airlangga 4-6, Surabaya - 60286, Indonesia.

E-mail: [muhammad.bagus.firmansyah-2018@psikologi.unair.ac.id](mailto:muhammad.bagus.firmansyah-2018@psikologi.unair.ac.id)

---

### How to Cite:

Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N.. (2021). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Serta Kinerja dari Pendidik. *Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK)*, 15 (2), 181-188



## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu komponen penting dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Komponen ini telah diwariskan secara turun temurun dari setiap generasi mengikuti perkembangan pola pikir secara baik (Call, 2018). Pendidikan juga turut serta menciptakan masyarakat yang berkualitas yang dapat bersaing secara kompetitif (Ochilova, 2020). Dengan kata lain, masyarakat yang berpendidikan ditandai dengan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap segala perubahan dari berbagai aspek kehidupan.

Pendidikan harus dilaksanakan dengan sistematis agar dapat mencapai keberhasilan yang paripurna. Terdapat beberapa komponen penting dalam pendidikan yang harus terpenuhi demi keberhasilannya. Komponen tersebut terdiri dari peserta didik, pendidik atau pendidik, lingkungan belajar, fasilitas dan kurikulum sebagai panduan pendidikannya (Ali & Darmawan, 2021; Dewi & Yuniarsih, 2020; Huda, 2018). Dari beberapa komponen ini, pendidik yang menjadi peran yang sangat penting disamping komponen-komponen lain yang ada dalam pendidikan. Hal ini dapat tinjau jika dalam suatu pembelajaran terdapat fasilitas pendidikan yang sangat memadai namun pendidik tidak memiliki kompetensi dalam menggunakan fasilitas tersebut, maka pembelajaran yang dilakukan tidak akan maksimal.

Pendidik dalam sistem ini sebenarnya tidak sebatas memberikan pengetahuan yang dimilikinya saja. Hamalik (2011) dalam salah satu bukunya mengatakan bahwa pendidik memiliki beberapa peran antara lain moderator, inisiator, serta pembangun. Dengan kata lain, pendidik juga menjadi pendamping peserta didik dalam menggali pengetahuan yang ingin mereka capai. Dalam kaitannya ini, kinerja pendidik untuk pendidikan setiap peserta didik sangat dibutuhkan.

Kinerja yang dilakukan pendidik juga harus memiliki indikator ketercapaian yang jelas. Dalam kinerja pendidik juga haruslah terdapat perencanaan persiapan (meliputi skenario pelaksanaan), pelaksanaan pembelajaran, hingga cara pendidik mengukur keberhasilan pembelajaran (evaluasi) (Mckenzie, 2019; Sukriyatun, 2021; Tjabolo & Herwin, 2020). Ada juga beberapa pendapat yang menyatakan bahwa kinerja dari pendidik dapat diukur dari sudut pandang kompetensi keguruan (Pianda, 2018). Suatu perangkat pengetahuan dan keahlian yang terdiri dari kepribadian, sosial, pedagogik, dan keprofesionalisme yang harus dikuasai setiap pendidik (Caena & Redecker, 2019; König, Jäger-Biela, & Glutsch, 2020). Apabila dilihat dari indikator yang ada, kinerja guru selalu ada monitoring untuk mempertahankan tujuan awal dari pendidikan. Sehingga, dalam kinerja ini juga akan muncul pilihan dari manajerial pendidikan bahwa apakah pendidik akan dipertahankan melakukan pengajaran atau dieliminasi.

Padahal setiap individu yang melakukan suatu pekerjaan memerlukan keterikatan dengan apa yang dikerjakannya (dalam hal ini profesinya). Keterikatan kerja atau *work engagement* ini memiliki sesuatu yang berdampak positif dalam pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018). Hal ini juga dapat memberikan pandangan lain yang berkaitan dengan dedikasi, totalitas, dan tenaga dari pendidik tersebut (Richard, Bernarto, Sudibjo, & Santoso, 2020). Terdapat beberapa aspek dalam keterikatan kerja ini ternyata juga memiliki keterkaitan dengan emosional dari pendidik antara lain kekuatan, dedikasi, serta penghayatan.

Kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pendidik juga dapat dilihat dari berbagai respon pendidik di lingkungan kerja. Seperti contohnya penelitian dari Hasanah (2020) yang melihat adanya kegiatan dalam pembelajaran yang monoton, menggunakan diksi dalam pembelajaran yang cenderung menyudutkan peserta didik serta munculnya rasa malas dalam mengerjakan kewajiban administrasi seperti menyiapkan perangkat pembelajaran. Melihat dari perilaku pendidik seperti itu, menandakan bahwa adanya ketidakpuasan pendidik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan fenomena yang terjadi dalam dunia pendidikan ini, penulis ingin melihat lebih dalam keterkaitan kepuasan dalam bekerja dan keterikatan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru.

## 2. METODE

Penelitian kualitatif ini menganalisis beberapa literatur yang berkaitan dengan kepuasan kerja, keterkaitan kerja, dan kinerja. Literatur yang dikumpulkan dapat berupa buku, artikel, jurnal, media cetak, dan media elektronik. Literatur yang sudah dikumpulkan kemudian dieliminasi berdasarkan kualitas dari tema yang dituju dan kedalaman pembahasan dari suatu informasi tersebut. Proses analisa pada penelitian ini kemudian dinarasikan secara komprehensif dengan tujuan agar menemukan pemaparan informasi yang lebih dalam mengenai kepuasan kerja, keterkaitan kerja, dan kinerja. Selain itu dalam penelitian ini juga mencoba untuk memberikan analisis kritis mengenai keterkaitan dari kepuasan kerja, keterkaitan kerja, dan kinerja. Kajian ini tersusun dari beberapa bagian penjelasan. Pertama, penelitian ini akan melihat makna kinerja dari berbagai sudut pandang, Kedua penelitian ini akan melihat keterkaitan kerja dari berbagai sudut pandang. Ketiga penelitian ini akan melihat kepuasan kerja dari berbagai sudut pandang. Keempat penelitian ini akan menghubungkan dari ketiga poin tersebut. Pada bagian terakhir, penelitian ini akan menarik kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Kinerja*

Kinerja atau job performance pastinya lebih dikenal dalam dunia kerja industrial dan perkantoran. Namun dalam hal ini kinerja juga bisa dikaitkan dengan pendidik karena banyak kajian teoritis dan empiris yang membuktikan bahwa Pendidikan yang berkualitas merupakan hasil dari pendidik yang berkualitas (Lismeida & Meilani, 2017). Kinerja pendidik ini berkaitan dengan beberapa hal yaitu proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian dalam pembelajaran (Maba, 2017; Sodik, Sahal, & Herlina, 2019). Semakin baik kinerja seorang pendidik dalam sebuah sekolah maka semakin tinggi pula kualitas hasil Pendidikan yang akan tercipta. Kinerja pekerja yang tinggi juga akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan (Panudju, Mutmainah, & Marfuah, 2017).

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal ataupun eksternal. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Cahyo, 2019; Nguyen, Arifani, Susanti, & Mahaputra, 2020). Berbagai macam faktor tersebut berperan terhadap proses berkembangnya kinerja guru. Pendidik akan memiliki kinerja yang baik jika mempunyai kepuasan dalam diri sebagai motivasi intrinsiknya. Kepuasan kerja juga akan meningkatkan kinerja pendidik. Dengan demikian kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Keberhasilan suatu sekolah tidak lain merupakan dari baiknya kinerja pendidik yang bertugas sebagai pendidik. Pembentukan kurikulum, penggunaan media pembelajaran, serta materi yang dikemas sebaik mungkin akan kurang maksimal jika pendidik yang menjadi pendidik tidak bisa memaksimalkan kinerjanya. Dalam penelitian dari Kumala (2018) menyebutkan bahwa untuk meraih kinerja yang baik. Sehingga para pendidik ini harus mampu menguasai berbagai kompetensi yang diperlukan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

### *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum yang selalu dimiliki oleh setiap individu terhadap setiap unsur yang ada dalam pekerjaannya (Ćulibrk, Delić, Mitrović, & Ćulibrk, 2018; Jamal Ali & Anwar, 2021). *Job satisfaction* ini memiliki reaksi berupa sikap emosi baik itu senang atau sedih serta sikap kognitif. Reaksi tersebut dapat berimplikasi kepada penilaian dari kinerja seseorang (Scanlan & Still, 2019). Hal ini dikarenakan kepuasan kerja berhubungan dengan emosional seseorang yang didapat dari proses segala tindakan yang dialami seseorang tersebut. Terdapat beberapa dimensi yang dapat menghasilkan kepuasan kerja antara lain: pemberian gaji, pengawasan, promosi jabatan, pekerjaan yang diterima, serta rekan kerja.

Disamping itu setiap pendidik yang ada di satuan pendidikan masing-masing juga memiliki cita-cita dan harapan yang berbeda-beda satu sama lain. Sehingga peran serta dari instansi yang ditempati juga sangat dibutuhkan dalam hal emosionalnya. Segala sikap dan perilaku pendidik dalam melakukan setiap tugas yang ada juga mempunyai pengaruh terhadap perasaan pendidik tersebut dalam aspek lingkungan pekerjaannya. Maka dari itu dalam menciptakan sebuah kepuasan kerja yang optimal memang tidak mudah. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perubahan dari kepuasan kerja, diantaranya (Aziz, 2021; Solfema & Wahid, 2018; Weale, Wells, & Oakman, 2019):

- a. Faktor Sosial, yang dapat dilihat dari berbagai interaksi pendidik dengan pimpinan atau pendidik dengan pendidik lain.
- b. Faktor Finansial, dalam aspek ini umumnya yang mempengaruhi adalah masalah gaji, tunjangan, jaminan kerja, kesejahteraan, dan lain sebagainya.
- c. Faktor Fisik Finansial, faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik dari pendidik. Selain itu faktor ini juga berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya. Sehingga kenyamanan dalam bekerja sangat berpengaruh.
- d. Faktor psikologi, dalam hal ini lebih berfokus kepada kejiwaan dari pendidik itu sendiri seperti misalnya minat, moral, bakat, dan kemampuan dalam bekerja pendidik itu sendiri.

#### *Keterkaitan Kerja*

Schaufeli dan Bakker (2004) memberikan definisi keterikatan kerja sebagai suatu perasaan positif yang dimiliki setiap individu berkaitan dengan pekerjaan yang dapat dilihat dari dedikasi, kekuatan dan pengabdian yang telah dikerahkan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan melakukan semua pekerjaannya dengan rasa senang seakan-akan memiliki keterikatan secara batin dengan organisasi atau tempat kerjanya sehingga merasa ikut berkontribusi sebagai bagian dari perkembangan organisasinya tersebut. (Schaufeli, Maassen, Bakker, & Sixma, 2011). Dengan kata lain, keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara paripurna.

Dalam dunia pendidikan keterikatan kerja menjadi sangat penting karena komitmen pendidik akan menentukan hasil dari proses pendidikan. Dengan adanya keterikatan ini pendidik bisa merasakan arti dalam bekerja, kebanggaan dalam menjadi bagian dari organisasi tempat dia bekerja, dapat bekerja dengan visi misi yang ada. Kepuasan dalam diri pendidik akan menjadikan pendidik bekerja lebih keras serta berusaha untuk meraih hasil yang lebih baik dari sisi efisiensi tenaga dan durasi waktu (Lin, Cai, & Yin, 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah: (1) percaya terhadap tujuan dan harapan dari instansi, (2) menjiwai posisi dan batas yang dapat dikerjakan setiap individu, (3) walaupun tidak membutuhkan aturan namun harus adanya komunikasi serta penjelasan yang utuh dan konsisten, (4) adanya stimulus berupa sikap positif, kreatifitas, serta antusiasme, (5) adanya sifat saling percaya (Opoku-Dakwa, Chen, & Rupp, 2018; Shuck et al., 2017).

#### *Hubungan Kinerja dengan Kepuasan Kerja*

Hasil yang baik dari kinerja yang baik akan berpengaruh pada kepuasan kerja (job satisfaction) seorang pendidik. Kepuasan kerja adalah suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaannya (Restanti, Paminto, & Michael, 2020). Pendidik yang memiliki kepuasan kerja baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai motivasi dalam menjalani pekerjaannya sebagai pendidik. Di negara Indonesia terdapat beberapa faktor yang digunakan untuk mengukur tingkat keprofesionalan individu sebagai pendidik. Faktor tersebut yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (Megawati & Kawatu, 2019; Rasam, Sari, & Karlina, 2019). Selain faktor yang keprofesionalan yang harus dimiliki, kepuasan seorang pendidik juga dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pekerjaan yang menantang, gaji, kondisi pekerjaan dan teman sejawat yang mendukung (Robbins, 1996).

Kepuasan kerja juga memiliki makna sebagai gambaran positif seorang pendidik dalam melakukan proses pembelajaran di lingkungannya bekerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja pendidik yang baik berasal dari kepuasan kerja yang baik pula. Sikap senang atau tidak senang seorang pendidik akan berpengaruh besar pada hasil kerja yang akan dicapai (Anwar, 2020). Tingkat kepuasan kerja akan memberikan konsekuensi tertentu pada karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut, kepuasan kepada karyawan yang menyukai pekerjaan mereka dan konsekuensi terhadap ketidakpuasan karyawan yang merasa tidak menyukai pekerjaan mereka (Ausri, Susilo, & Widyo Sulisty, 2018). Kepuasan secara positif akan memberikan hasil yang memuaskan terhadap kinerja pendidik dalam proses pembelajaran yang dapat dilihat dari segi kedisiplinan, prestasi kerja serta kualitas kerja seorang pendidik (Arini, Arafat, & Wahidy, 2021; Suryadi, 2020). Sebaliknya jika kepuasan menurun maka kinerja pendidikpun akan mengalami penurunan yang dapat dari ketidak efektifan dalam melakukan pembelajaran misalnya membolos, sering mengeluh, malas, serta keputusan untuk berhenti dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Masannah, Sunandar, & Nurkolis, 2019). Individu yang mampu mencapai kinerja terbaiknya akan bertahan dalam organisasi tersebut dan memberikan keuntungan pada organisasinya.

#### *Hubungan Kinerja dengan Keterikatan Kerja*

Salah satu faktor lain dari hasil kinerja adalah komitmen atau memiliki keterikatan. Komitmen ini merupakan salah satu aspek psikologis yang berpengaruh kepada kinerja individu. Tanpa adanya komitmen pada pendidik, pembelajaran akan sangat terganggu karena pada hakikatnya komitmen adalah kesediaan seseorang untuk mengorbankan waktu dan tenaga yang relatif banyak dari yang telah ditetapkan untuk meningkatkan pekerjaan (Billy & Taat, 2020). Jika pendidik memiliki kondisi psikologis positif maka komitmen tersebut akan menghasilkan hal-hal positif seperti kedisiplinan yang lebih baik, dedikasi dalam bekerja dan meningkatnya kinerja dalam bekerja. Sebaliknya, jika komitmen terasa lemah maka akan menghasilkan hal-hal negative bagi organisasi misalnya muncul rasa acuh, tidak peduli dengan keadaan dan penurunan kinerja.

Semakin tinggi rasa keterikatan individu terhadap organisasinya maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh (Astuti & Dacholfany, 2016). Pendidik yang memiliki rasa keterikatan pada sekolah akan sangat berpengaruh dalam perkembangan Pendidikan. Seorang individu yang memiliki rasa keterikatan bisa dilihat dari beberapa faktor yaitu: paham terhadap visi misi organisasi, memiliki ide-ide baru, fokus dalam pekerjaan serta selalu ingin memberi yang terbaik bagi organisasinya (Tahir, 2021). Dengan adanya keterikatan kerja ini, dapat mempengaruhi proses kegiatan dari pekerjaan yang sedang dilakukan tanpa ada rasa khawatir dari pendidik itu sendiri.

#### **4. SIMPULAN**

Kinerja ini sangat erat kaitannya dengan kualitas sebuah luaran yang dihasilkan. Munculnya kinerja yang baik juga tidak lepas dari beberapa komponen pembangun seperti keterikatan dan kepuasan kerja. Pendidik dapat menghasilkan suatu pembelajaran yang baik karena adanya kepuasan hasil dari proses yang telah dilakukan. Kepuasan yang didapat juga tidak lepas dari ikatan batin yang kuat kepada organisasinya. Sehingga hubungan dari ketiganya sangat erat dalam menghasilkan kualitas pendidikan yang baik.

Namun, kita tidak dapat melihat hasil kinerja dari seseorang hanya dari dua komponen ini. Penelitian ini masih terlihat beberapa keterbatasan dalam menyoroti kinerja pendidik ini. Sehingga perlu adanya kajian lebih mendalam lagi untuk menemukan komponen-komponen lain pembangun kinerja yang baik. Tetapi tidak menutup kemungkinan juga kesimpulan yang telah dibangun ini dapat digunakan sebagai pernyataan alternatif untuk penelitian lebih lanjut yang lebih berkualitas.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Darmawan, D. (2021). Strategi Peningkatan Lingkungan Sekolah Pada Sekolah Dasar Islam Al-Ikhlas Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 8(1), 39–47.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTS Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173.
- Arini, S., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Astuti, R., & Dacholfany, M. I. (2016). Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kota Metro Lampung. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 1(2), 204–217.
- Ausri, S. R., Susilo, H., & Widyo Sulisty, M. C. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 172–179.
- Aziz, A. S. C. A. (2021). Elements of Facility In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5239–5243.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Billy, L. J., & Taat, M. S. (2020). Budaya Sekolah: Hubungannya dengan Komitmen Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 207–216.
- Caena, F., & Redecker, C. (2019). Aligning teacher competence frameworks to 21st century challenges: The case for the European Digital Competence Framework for Educators (Digcompedu). *European Journal of Education*, 54(3), 356–369.
- Cahyo, I. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Tanjung Priok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(1), 1–12.
- Call, K. (2018). Professional teaching standards: A comparative analysis of their history, implementation and efficacy. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(3), 93–108.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 0(FEB), 132.
- Dewi, F. C., & Yuniarsih, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Peran Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 5(1), 1–13.
- Hamalik, O. (2011). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
- Huda, M. N. (2018). Optimalisasi Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 51–69.
- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- König, J., Jäger-Biela, D. J., & Glutsch, N. (2020). Adapting to online teaching during COVID-19 school closure: teacher education and teacher competence effects among early career teachers in Germany. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 608–622.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, B., & Bafadal, I. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja,

- Kompetensi, dan Kinerja Guru. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 400–409.
- Lin, L., Cai, X., & Yin, J. (2021). Effects of mentoring on work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Training and Development*, 25(2), 183–199.
- Lismeida, R. A., & Meilani, R. I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru SMK Tersertifikasi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 2(1), 57–65.
- Maba, W. (2017). *International Journal of Social Sciences and Humanities Teachers' Perception on the Implementation of the Assessment Process in 2013 Curriculum*. 1(2), 2550–2701.
- Masanah, Sunandar, & Nurkolis. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3).
- Mckenzie, K. (2019). The Effects of Poverty on Academic Achievement. *Journal of Graduate Studies in Education*, 11(2).
- Megawati, R., & Kawatu, P. J. (2019). Kompetensi Sosial dan Kompetensi Kepribadian Mahasiswa PPL Program Studi Pendidikan Biologi Tahun Akademik 2018/2019. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 5(2), 5–8.
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance : Competence, Compensation And Leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538–549.
- Ochilova, B. (2020). Education and Prosperity. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 3314–3321.
- Opoku-Dakwa, A., Chen, C. C., & Rupp, D. E. (2018). CSR initiative characteristics and employee engagement: An impact-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 580–593.
- Panudju, A. T., Mutmainah, M., & Marfuah, U. (2017). Perancangan Model Sistem Penilaian Kinerja dengan Metode Human Resources Scorecard dan Analytical Hierarchy Process (AHP). *Prosiding Semnastek*, 0(0).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jejak Publisher.
- Rasam, F., Sari, A. I. C., & Karlina, E. (2019). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, 6(1), 41–52.
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Emosional serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 173–194.
- Richard, Bernarto, I., Sudibjo, N., & Santoso, M. (2020). The Relationship between Perceived Organizational, Perceived Supervisor Support, and Need Achievement to Work Engagement of School Organization. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 488–504.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research 2019 19:1*, 19(1), 1–11.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of*

- Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248–267.
- Shuck, B., Alagaraja, M., Rose, K., Owen, J., Osam, K., & Bergman, M. (2017). The Health-Related Upside of Employee Engagement: Exploratory Evidence and Implications for Theory and Practice. *Performance Improvement Quarterly*, 30(3), 165–178.
- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 97.
- Solfema, S., & Wahid, S. (2018). Job Satisfaction as a Contributing Factor of Educators Performances. *European Journal of Education Studies*, 0(0).
- Sukriyatun, G. (2021). Learning Supervision as Implementation of Learning Leadership at MTs Nurul Huda Bogor City. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 65–84.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.
- Tahir, M. (2021). Servant Leadership Dalam Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 2(1), 78–92.
- Tjabolo, S. A., & Herwin. (2020). The Influence of Teacher Certification on the Performance of Elementary School Teachers in Gorontalo Province, Indonesia. *International Journal of Instruction*, 13(4), 347–360.
- Weale, V. P., Wells, Y. D., & Oakman, J. (2019). The work-life interface: a critical factor between work stressors and job satisfaction. *Personnel Review*, 48(4), 880–897.

<http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/khazanah>