

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAS SEKOLAH DASAR KABUPATEN/KOTA PROPINSI RIAU

**Murni Baheram**  
UNIVERSITAS RIAU  
baherammurni@yahoo.com

**Abstract:** *The objective of this research is to know out effect of job satisfaction on performance of elementary schools supervisor official / city in Riau province. This research used quantitative approach with uses causal survey method by using Path Analysis Technique. The samples of this research were 60 elementary school supervisor selected randomly. In the data were collected by spreading questioner and analyze with correlation by supporting descriptive statistics. The result of the research on direct positive effect of job satisfaction on performance of elementary schools supervisor . The conclusion of the research is direct positive effect of job satisfaction on performance of job satisfaction elementary schools supervisor. The higher of job satisfaction, the higher of performance of elementary schools supervisor official .On the other side, job of elementary school supervisor can be increase by job satisfaction.*

**Key words:** *job satisfaction, Job performance, supervision*

## **Pendahuluan**

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat terkait erat dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) tanpa menafikan faktor-faktor lainnya seperti sarana dan prasarana dan pembiayaan. Pengawas sekolah merupakan salah satu pendidik dan tenaga kependidikan yang posisinya memegang peran yang signifikan dan strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah. Dalam PP no 74 tahun 2008 dicantumkan bahwa guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional guru dan tugas pengawasan. Tugas pengawasan yang dimaksud adalah melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial.

Kinerja pengawas satuan pendidikan yang tinggi tampak dari unjuk kerjanya sebagai pengawas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menampilkan prestasi kerja atau *performance* hasil kerja yang baik. Serta berdampak pada peningkatan prestasi dan mutu sekolah binaannya. Bagaimana kemampuan manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah

mampu mengambil inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kinerja pengawas sekolah juga tampak dampaknya pada bagaimana guru menerapkan pembelajaran siswa aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM), bagaimana pemahaman guru tentang implikasi dari implementasi MBS, penilaian portopolio dalam penilaian..

Oleh karena itu tugas pokok pengawas sekolah dasar adalah melakukan penilaian dan pembinaan penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah sekolah tertentu baik negeri maupun swasta. Dengan demikian perkembangan tugas dan tanggung jawab pengawas sekolah dasar mensyaratkan kinerja yang tinggi.

Robbins (1997:119) menyatakan bahwa kinerja secara tepat hanya dapat dilakukan berdasarkan hasil evaluasi terhadap kinerja saat ini karena hasil evaluasi kinerja menunjukkan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang rendah menunjukkan kurang baiknya pengawas sekolah dasar melaksanakan tugas yang berakibat pada terhambatnya pencapaian organisasi. Sebaliknya kinerja yang tinggi mencerminkan baiknya cara pengawas sekolah dasar

melaksanakan tugas kepengawasan yang pada akhirnya akan berdampak pada tingginya kinerja organisasi.

Colquitt (2009:37) menyatakan bahwa *job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negative, to organizational goal accomplishment*”

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan itu muncul dari persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pengawas sekolah dalam bekerja dapat dilihat dari perilaku seseorang dalam bekerja seperti senang dalam bekerja, bekerja tidak kenal waktu, bekerja sesuai dengan keahlian. Puas atau tidak puasnya pengawas sekolah dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas kepengawasan, kepuasan dalam bekerja menunjukkan kinerja tinggi dan sebaliknya ketidak puasan dalam bekerja menunjukkan kinerja yang rendah.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan kepala UPTD informasi yang diperoleh bahwa pengawas sekolah dasar masih memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja pengawas sekolah dasar tersebut tercermin dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara bahwa (70%) guru-guru yang belum mampu menyusun RPP, seperti pengembangan indikator, merumuskan tujuan pembelajaran, guru guru belum dapat menentukan model pembelajaran yang efektif dan guru – guru belum menggunakan media yang tepat dalam pembelajaran di kelas. Dari fenomena di atas dapat dikemukakan bahwa pengawas sekolah dasar belum melaksanakan penilaian dan pembinaan pada guru dan kepala sekolah pada sekolah binaannya, sehingga pendidikan sekolah dasar belum menuju pendidikan yang bermutu. Dalam hal ini jelaslah bahwa pengawas sekolah dasar memiliki kinerja yang rendah.

Kondisi tersebut diatas dirasa perlu mendapatkan perhatian khusus, sehingga yang menjadi kendala dan sebab rendahnya kinerja pengawas sekolah dasar. Di samping itu, kendala itu dipengaruhi oleh factor eksternal dan internal dari dalam diri individu tersebut. Untuk menjawab semua permasalahan tersebut, maka diperlukan kajian secara komprehensif terhadap faktor-faktor

atau variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pengawas sekolah dasar. Peneliti memandang perlu untuk membahas penelitian ini (di Kabupaten / Kota Provinsi Riau) terhadap factor budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pengawas sekolah dasar.

Hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengawas sekolah dasar diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat baik secara teoritis dan secara praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan dan menjadi pembanding bagi peneliti lain tatkala mengembangkan kajian yang lebih mendalam tentang kinerja pengawas sekolah, serta dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti yang secara khusus mengkaji tentang kinerja. Sedangkan manfaat praktis dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh pendidikan yaitu sebagai informasi yang perlu diperhatikan oleh para pengambil keputusan pada DINAS pendidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar.

#### 1. Kinerja Pengawas Sekolah Dasar

Sagala (2007:179) memberikan pengertian bahwa performansi asal dari kata “*performance*“ yang berarti unjuk kerja atau kinerja, namun, terminologi ini telah di Indonesiakan menjadi performansi. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja adalah unjuk kerja yang diperlihatkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. Kinerja itu dapat berbentuk kinerja manajemen (*manajerial performance*) dan kinerja individu (*employee performance*).

Sementara Debra L. Nelson dan James Campbel Quick (2006:191) menyatakan bahwa “*Performance is most often thought of accomplishment*” (Kinerja selalu dianggap sebagai penyempurnaan tugas kerja). Dengan definisi kinerja ini maka pimpinan selalu berharap agar karyawannya memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menyempurnakan tugas dengan baik. Kanfer di

dalam George dan Jones (2005:176) menyatakan bahwa “*Performance is an evaluation of the results of a person’s behavior it involves determining how well or poorly a person has accomplished a task or done a job.*” Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan sebuah evaluasi dari perilaku seseorang yang melibatkan bagaimana baik dan buruknya seseorang menyelesaikan pekerjaan. Apabila seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan kepadanya melebihi standar yang telah ditetapkan, berarti kinerjanya baik.

Kemudian Michael Armstrong (2006:7) menyatakan bahwa “*Performance is often defined simply in output terms—the achievement of quantified objectives. But performance is a matter not only of what people achieve but how they achieve it.*” (Kinerja sering didefinisikan secara sederhana dalam konteks hasil merupakan prestasi dari pada pengukuran sasaran–hasil. Namun kinerja tidak hanya dihitung dari apa yang dicapai orang tetapi bagaimana mereka mencapainya). Pengertian kinerja ini menghubungkan antara hasil-hasil kerja dengan perilaku. Sebagai perilaku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan kepada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kemudian Colquitt, et al (2009:37), menyatakan bahwa “*job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negative, to organizational goal accomplishment*”

Lebih lanjut Colquitt (2009:38) “*Those behaviours generally fit into three broad categories. Two categories are task performance and citizenship behaviour, both of which contribute positively to organization. The third category is counterproductive behaviour, which contributes negatively to the organization.*” (kinerja merupakan nilai dari sekumpulan perilaku seseorang yang berkontribusi secara positif dan negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi).

Selanjutnya Ivancevich dan Konopaske dan Matteson mengemukakan bahwa, “*job performance includes a number of outcomes. In this section we will discuss performance outcomes that have value to the organization and to*

*the individual*”. (Kinerja pekerjaan meliputi sejumlah hasil yang mempunyai nilai pada organisasi dan individu. Setiap perilaku diasosiasikan dengan hasil tertentu. Seseorang yang bekerja dengan perilaku tertentu, akan memperoleh sesuatu yang bernilai bagi organisasi maupun individu).

Penilaian kinerja erat kaitannya dengan perilaku manusia dalam melaksanakan tugas. Efektivitas suatu kerja tergantung kepada baik buruknya perilaku sumber daya manusia yang dimilikinya. Artinya suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidakjelasan dari pekerjaan itu sendiri.

Sebagaimana dikemukakan oleh News-trom (2007:137) bahwa “*Evaluation performance of employees to improve their performance*”. (Penilaian kinerja adalah jalan untuk memperbaiki kinerja seseorang. Sehubungan dengan penilaian kinerja, Mondy dan Noe (2005:257) menyatakan bahwa “*When an individual’s task outcome is difficult to determine, organization may evaluate the person’s task-related behavior*”.

Dari beberapa kajian yang telah dipaparkan di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja pengawas sekolah dasar adalah unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku kerja pengawas sekolah dasar yang secara positif maupun negatif berorientasi pada tugas atau pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan dimensi pertama kinerja tugas yang indikator: (1) rutinitas dalam bekerja, (2) adaptasi terhadap pekerjaan. Dimensi kedua berlaku baik dengan indikator: 1) bekerja sama, (2) berinovasi, (3) menghargai organisasi di tempat kerja.

## **1. Kepuasan Kerja (X2)**

Kepuasan kerja pada prinsipnya suatu hal yang bersifat individual. Dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Individu akan bekerja keras jika ia puas dalam pekerjaannya, dan lembaga berusaha pula memberikan kepuasan kerja kepada individu, karena kepuasan kerja merupakan suatu kebutuhan dasar bagi individu dalam bekerja. Makin

banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut tercapai, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut Jhon W Newstrom (2007:204) *Job Satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work.* Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang, dan perasaan karyawan yang kuat dalam memandang pekerjaan mereka.

Stephen P. Robbins (2011:114) mengemukakan bahwa *“The term Job Satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics”*. (Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya).

Dari pendapat Robins ini jelaslah bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan itu, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kemudian T.S. Bateman *et al* dalam Stephen Robbins dan Timoty (2011:115) menjelaskan bahwa *.....”it seems logical to assume job satisfaction should be a major determinant of an employee’s organizational citizenship behavior (OCB). Satisfied employees would seem more likely to talk positively about the organization, help others, and go beyond the normal expectations in their job.*

Laurie J (2005:732) menyatakan bahwa *“Job satisfaction is an emotion, a feeling, an attitude and a matter of perception. It results from an appraisal of an employee’s experiences at work. Job satisfaction involves likes, dislikes, extrinsic and intrinsic needs”*. (Tampaknya logis untuk mengungkapkan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional *organizational citizenship behavior (OCB)* seorang karyawan. Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Byars, dan Leslie (2008:238) menyatakan *“job satisfaction is an employee’s general*

*attitude toward the job. The organizational reward system often has significant impact on the level of employees job satisfaction. There are five major component of job satisfaction : (1) attitude toward the work group, (2) general working conditions, (3) attitude toward the company, (4) monetary benefits, (5) attitude toward management.* Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan. Sistem imbalan organisasi sering memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan. Ada lima komponen utama dari kepuasan kerja : (1) sikap terhadap kelompok kerja, (2) kondisi kerja, (3) sikap terhadap perusahaan, (4) moneter yang bermanfaat, (5) sikap terhadap manajemen.

Robert Kreitner (2000:192), mendefinisikan bahwa *“Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job”*. (kepuasan kerja sebagai suatu perasaan atau emosional terhadap aspek pekerjaan seseorang).

Sementara Steven L. Mc Shane & Mery Ann Von Glinow (2008:115) mengemukakan bahwa *Job satisfaction, a person’s evaluation of his job and work context. It is an appraisal of the perceived job characteristic, work environment, and emotional experiences at work. Satisfied employees have favorable evaluation of their jobs, based on their observation and emotional experiences. Job satisfaction is really a collection of attitudes about different aspects of the job and work context.* Maksudnya kepuasan karyawan merupakan evaluasi atau penilaian yang baik terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja. Kepuasan karyawan adalah kumpulan dari sikap tentang aspek-aspek yang berbeda dari konteks kerja dan pekerjaan.

Menurut Colquitt (2009:105), *“Job satisfaction is defined as a pleasurable, emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences”*. (kepuasan kerja merupakan suatu pengalaman yang menyenangkan, emosional yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang). Dari defenisi ini jelaslah bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk

bekerja lebih giat, lebih tekun dan lebih maksimal.

Lebih lanjut Colquitt, LePine (2009:127), menjelaskan bahwa *satisfied employees do a better job of fulfilling the duties described their job descriptions, and evidence suggest that positive feelings improve creativity, problem solving and decision making*. Dapat diartikan bahwa karyawan yang puas akan melakukan pekerjaan lebih baik untuk melaksanakan kewajiban yang terperinci dalam uraian kerja. Dan bukti menyarankan bahwa perasaan positif meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan masalah dan dalam membuat keputusan.

Senada dengan pendapat diatas Chandan (2005:83) mendefinisikan "*Job satisfaction as the extent of positive feelings or attitudes that individuals have towards their jobs. When a person says that he has high job satisfaction, it means that he really likes his job highly*". (kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan yang positif atau sikap terhadap pekerjaannya).

Sejalan dengan pendapat diatas Robbert L. Mathis (2001:98), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi contoh, jika seseorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas, jika tempat kerja tidak aman dan kotor.

Locke dalam Luthans (2009:141) yang juga menyatakan bahwa "*is a pleasurable or positive emotional state resulting from appraisal of one's job or job experience*". kepuasan kerja adalah suatu pengalaman yang menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Jelaslah bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pengawas sekolah dasar mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Jelaslah bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pengawas sekolah dasar mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Debra L Nelson & James Campbell Quick (2006:191), mendefinisikan "*job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state*

*resulting from the appraisal of one's job or job experiences. It has been treated both as a general attitude and as satisfaction with five specific dimensions of the job: pay, the work it self, promotion opportunities, supervision, and co-worker.*" (Kepuasan kerja adalah suatu kesenangan atau pernyataan emosional yang positif yang dihasilkan dari penghargaan terhadap kerja atau pengalaman kerja seseorang).

Steven L. McShane & Mary Ann Von Glinow (2008:115) menyebutkan kepuasan kerja: "*Job satisfaction, a person's evaluation of his or her job and work context, it is an appraisal of the perceived job characteristic, work environment, and emotional experiences at work. Satisfied employees have a favorable evaluation of their jobs, based on their observation and emotional experiences. Job satisfaction is really a collection of attitudes about different aspect of job and work context*". Kepuasan kerja seseorang merupakan evaluasi kerja dan pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang adalah penilaian karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosi di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah benar-benar sebuah koleksi sikap tentang aspek yang berbeda dari konteks kerja dan pekerjaan.

Mc Shane (2008:117) mengungkapkan, bahwa "*the consequences in job dissatisfaction is (EVLN) model (1) Exit, refers to leaving the organization, transferring to another work unit, or at least trying to make these exits. (2) Voice, refers to any attempt to change, rather than escape from, a dissatisfying situation. (3) Loyalty, Loyalty has been described in different ways, but the most widely held view is that "loyalties" are employees who respond to dissatisfaction by patiently waiting-some say they "suffer in silent" for a problem to work it self out or get resolved by others. (4) Neglect, includes reducing work effort, paying less attention to quality, and increasing absenteeism and lateness. It is considered a passive activity that has negative consequences for organization.* (konsekuensi dari ketidakpuasan dalam bekerja dapat dilihat dalam model EVLN)

Sri Indrias Tuti (2007) H. Teman Koesmono

(2010) Verda Khan (2012) dan Gary J. Greguras (2004) Sayyed Motahareh Davoodalmousavi Morad (2012) Rezaei Dizgah (2012) Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan adanya pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja pengawas sekolah dasar Kabupaten / Kota Provinsi Riau. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pengawas sekolah dasar di Kabupaten / Kota Provinsi Riau dengan populasi terjangkau 150 orang pengawas dan setelah melalui perhitungan rumus Slovin didapat sampelnya berjumlah 60 orang pengawas sebagai responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey serta untuk menguji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Data dikumpulkan dengan kuesioner kepada pengawas sekolah dasar Kabupaten / Kota Propinsi Riau dengan waktu penelitian dilakukan selama 9 bulan yang dimulai pada bulan Agustus 2010 sampai Juni 2011.

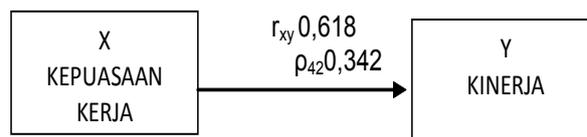
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Langsung Positif Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi dari kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0,618 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,342. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan pembuktian empirik ini, maka temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Makin tinggi kepuasan kerja pengawas sekolah dasar maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pengawas sekolah dasar.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar : Model Empirik

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang pengawas sekolah dasar terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pengawas sekolah dasar adalah merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pengawas sekolah dasar terhadap pekerjaannya. Hal ini akan kelihatan dari sikap positif pengawas sekolah dasar dalam melaksanakan tugas kepengawasan.

Seperti yang telah dijelaskan terdahulu oleh Chandan (2005:83) yaitu *Job satisfaction as the extent of positive feelings or attitudes that individuals have towards their jobs. When a person says that he has high job satisfaction, it means that he really likes his job highly.* Hal ini berarti bahwa dia benar-benar menyukai pekerjaannya, merasa senang dengan kerjanya, dan memiliki penilaian yang bagus terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja pengawas sekolah dasar berhubungan erat dengan sikap pengawas sekolah dasar terhadap pekerjaannya sendiri. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang pengawas sekolah dasar akan tercermin dari sikap kerja pengawas sekolah dasar ke arah sikap yang positif dari seorang pengawas sekolah dasar tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian teori di atas dan berdasarkan pembuktian empirik kepuasan kerja dan kinerja pengawas Pengawas Sekolah Dasar Kabupaten / Kota Provinsi Riau menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Menurut coquitt LePine Wesson (2009 ;127). "*Job satisfaction has a moderate positive effect job performance. People who experience higher level of job satisfaction tend to have higher levels of task performance, higher level of citizenship behavior and lower level of counterproductive behavior.*" Pendapat ini dipertegas oleh hasil penelitian dari Luthan dan Kreitner dalam Robins dan Timoty bahwa tiga ratus penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara

kepuasan kerja dengan kinerja cukup kuat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh, A.P. Amila Prasanga dengan judul *Job Satisfaction and Job Performance of the Sailors in Rapid Action Boat Squadron of Sri Lanka Navy* hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. file:///C:/Users/user/Downloads/5097-18112-1-PB%20(2).pdf

Berdasarkan Gary J. Greguras dalam Jurnal Singapore Management University yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja: The Complexity of Attitudes, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja. <http://www.sozialpsychologie.uni-frankfurt.de/wp-content/uploads/2012/01/2004>

Data produktifitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Kenyataannya bahwa pengawas sekolah dasar Kabupaten/Kota Provinsi Riau telah melaksanakan tugasnya dilihat adanya rasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Kesenangannya dalam bekerja ini diantaranya terlihat pada waktu melaksanakan pembinaan kepada guru-guru dan kepala sekolah di sekolah binaan sampai sore hari tanpa mengharapkan imbalan yang tinggi.

Dari uraian teori di atas dan berdasarkan pembuktian empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini, Pengawas Sekolah Dasar Kabupaten / Kota Provinsi Riau terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Pertama**, memenuhi harapan pengawas sekolah, dasar harapan yang terpenuhi seperti honor, ketepatan promosi. Apabila yang diterima pengawas sekolah dasar melebihi apa yang diharapkannya maka pengawas sekolah dasar akan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya.

**Kedua**, pemenuhan kebutuhan pengawas sekolah dasar sebab dengan terpenuhinya kebutuhan pengawas sekolah dasar akan bekerja

lebih baik dan akan merasa senang melakukan tugasnya.

**Ketiga**, pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja pengawas sekolah dasar melakukan strukturisasi lingkungan kerja, penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai pengawas sekolah dasar.

**Keempat**, pimpinan dapat memperhatikan kepuasan pengawas sekolah dasar secara individu, sebab kepuasan itu tidak sama setiap pengawas sekolah dasar, bisa saja seorang pengawas sekolah dasar merasa puas dalam bekerja sementara pengawas sekolah dasar yang lainnya tidak puas.

**Kelima**, kondisi kerja yang mendukung, sebab pengawas sekolah dasar peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun kelompok untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik dan merasakan nyaman dalam bekerja.

**Keenam**, rekan kerja yang mendukung, mempunyai teman sekerja yang ramah dan mendukung dalam melaksanakan tugas, akan menyebabkan kesenangan dalam bekerja yang mengakibatkan kepuasan kerja pengawas sekolah dasar meningkat.

**Ketujuh**, pengawas sekolah merasakan adanya keadilan dari pimpinan dalam lingkungan organisasi, seperti penerimaan honor yang sesuai dengan volume kerja dan promosi pengawas sekolah dasar sesuai dengan aturan akan menyebabkan rasa kepuasan kerja pengawas sekolah dasar dalam melaksanakan tugas kepengawasan

## KESIMPULAN

Dari hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pengawas Sekolah Dasar di Kabupaten/ Kota Propinsi Riau. Dari hasil penelitian ini dapat direkomendasikan kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian dari atasan sebab dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pengawas sekolah dasar meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas

## DAFTAR RUJUKAN

- Amila, A.P, *Job Satisfaction and Job Performance of the Sailors in Rapid Action Boat Squadron of Sri Lanka Navy* file:///C:/Users/user/Downloads/5097-18112-1-PB%20(2).pdf
- Armstrong Michael, *Performance Management*, London: Kogan Page Limited, 2006.
- Chandan Jit S., *Organizational Behavior*, New York : Vikas Publishing House Pvt Ltd, 2005
- Debra L Nelson and James Campbell Quick, *Organizational Behavior*, South Western Thompson, 2006
- George, M. Jeniver and Gareth R.Jones, *Understanding and Managing Organization Behavior*, Australia: PTY Ltd, 2005
- Gruras, Garry. J, *Singapore Management University: The Complexity of Attitudes*, <http://www.sozialpsychologie.unifrankfurt.de/wpcontent/uploads/2012/01/204>
- Ivan Chevich, John. M, *And Organizational Behavior and Management*, Mc Graw Hill, 2005
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2009
- Kreitner Robert, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw-Hill, 2007
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*. Edition 8. New York: McGraw-Hill, 2011
- Mc Shane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: 4th Edition*. New York: McGraw-Hill, 2008
- John W. Newstrom. *Organization Behavior: Human behavior at Work* New York Mc Graw-Hill, 2007.
- Robbins & Timoty A. Judge. *Organizational Behavior*, 14th edition, Pearson Prantice Hall, Pearson International Edition, 2011
- Stephen Robbins. *Essentials of Organizational Behavior*, New Jersey Prentice-Hall 1997
- Sagala, Syaiful. *Management Strategies In Education Quality Improvement*, New York: Alfa Beta, 2007.