



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 11401-11410

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Di SMPN 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman

Aisyah Syafitri^{1✉}, Zulfani Sesmiarni², Indra Devi³

Manajemen Pendidikan Islam, Pogram Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil
Djambek Bukittinggi

Email: aisyahsyafitri2000@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman. Latar belakang penelitian ini di latar belakang oleh rendahnya kepuasan kerja yang ditandai dengan kurangnya penghargaan terhadap guru, rendahnya motivasi berprestasi guru dan kurangnya komunikasi interpersonal di lembaga pendidikan SMP N 2 Tigo Nagari. Indikasi ini mencerminkan pada kurangnya kepedulian guru terhadap tugasnya, sering mengeluh dan selalu menganggap rumit setiap pekerjaan yang diberikan, masih kurang puas terhadap kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga pendidikan SMPN 2, tidak ada keinginan untuk bermotivasi dan berprestasi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dalam penelitian ini penulis memperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yaitu: 1). Kepala sekolah sebagai Educator, 2). Kepala sekolah sebagai Manajer, 3). Kepala sekolah sebagai Supervisor, 4). Kepala sekolah sebagai *Leader*.

Kata Kunci : *Peran, Kepala Sekolah, dan Kepuasan Kerja*.

Abstract

This study aims to describe the role of the principal in increasing teacher job satisfaction at SMPN 2 Tigo Nagari, Pasaman Regency. The background of this research is the low job satisfaction which is characterized by a lack of respect for teachers, low teacher achievement motivation and a lack of interpersonal communication in SMP N 2 Tigo Nagari educational institutions. This indication reflects the teacher's lack of concern for their duties, they often complain and always consider complicated work given, they are still dissatisfied with the welfare provided by SMPN 2 educational institutions, there is no desire to be motivated and achieve. The type of research used is descriptive qualitative research. Collecting data in this study the authors obtained through interviews, observation and documentation. The results of the study can be concluded that the role of the principal in increasing teacher job satisfaction is: 1). Principal as Educator, 2). Principal as Manager, 3). Principal as Supervisor, 4). Principal as Leader.

PENDAHULUAN

Manusia membutuhkan pendidikan sebagai sarana untuk membentuk kualitas dan intelektualitas diri pada individu. Semua warga negara memiliki hak untuk menerima pendidikan tanpa kualifikasi tertentu dalam perbedaan fisik, kelas sosial, asal-usul, dan pada anak berkebutuhan khusus sekalipun. Pendidikan bagi anak harus terjamin sebagai pemenuhan hak dengan tidak membatasinya meskipun pada anak berkebutuhan khusus. Individu sebagai pendidik yang bijaksana dan berkualitas dibutuhkan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan sehingga mendatangkan manfaat bagi seluruh insan sebab pendidikan dianggap penting bagi masyarakat dan hal ini mengacu pada hak tiap-tiap individu untuk mendapatkannya demi merintis perkembangan yang diharapkan dalam diri mereka. Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup dalam proses saling erat berkaitan satu sama lain dan bermuara pada terwujudnya manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup dan keterampilan hidup. Depdiknas dalam proses pendidikan tersebut, kepala sekolah menempati posisi yang menentukan dalam menggerakkan kebijakan sekolah.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan-tujuan, memotivasi, dan menindak bawahannya. Pemimpin adalah orang yang memimpin, memberdayakan guru dan tenaga administrasi sekolah, mewakili sekolah, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya. Pada tahun 1920-an, kepemimpinan didefinisikan

sebagai kemampuan memengaruhi bawahan agar menjadi taat, hormat, setia, dan mudah bekerjasama. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya. Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan serta mengarahkan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan inovasi, dan kepemilikan motivasi. Motivasi merupakan syarat wajib yang harus dimiliki oleh setiap orang, termasuk Kepala Sekolah, guru dan juga siswa. Kepala sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang baik. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi siswa dan gurunya yang baik.

Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala sekolah dan guru. Namun, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik. Perlu disadari hubungan antar kepala sekolah dan bawahannya harus harmonis dan kondusif dalam melaksanakan suatu pekerjaan, untuk itu bagi pihak sekolah mengenai arti pentingnya kualitas layanan pendidikan, dengan memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para guru dan organisasi sekolah pada umumnya serta memberikan kepuasan kepada rekan kerja dalam menjalani pekerjaan masing-masing. Fungsi kepemimpinan yaitu menangani antar segi pribadi, segi hubungan antar manusia di dalam satu ikatan kerja. Selanjutnya dikatakan bahwa memimpin berhadapan dengan manusia, dengan hasrat dan keinginannya, dengan sikap dan tindak tanduknya, baik sebagai perorangan maupun didalam kelompok. Kepemimpinan akan tetap hangat untuk diperbincangkan di kalangan masyarakat dan masih menarik untuk dikaji apalagi dengan metode kualitatif maupun kuantitatif karena menyangkut perilaku manusia di lingkungan lembaga maupun lingkungan tempat tinggal. Dimana kepemimpinan juga sering diperbincangkan oleh para ahli sejak lama hingga sekarang dan masih terus berlanjut.

Kepala sekolah memiliki peranan yang penting dalam menjalankan kepemimpinannya, kualitas kepala sekolah menentukan pula kualitas guru yang dipimpinnya, tidak banyak kepala sekolah yang mampu membangkitkan motivasi tenaga pendidik dan kependidikan dalam

berprestasi dalam tugas-tugasnya, penerapan padahal kemampuan berprestasi tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru sangat mempengaruhi prestasi siswanya. Rendahnya motivasi berprestasi guru terkait hubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakannya, kebijakan pemerintah dengan adanya sertifikasi sangat membantu guru dalam merasakan puas terhadap pekerjaannya dari segi materi, meskipun dilapangan belum menunjukkan keberartian dari kebijakan pemerintah ini, masih banyak tenaga pendidik yang konstan dengan pekerjaannya, tidak ada perubahan yang signifikan dari kebijakan ini, guru tidak menunjukkan perubahan dalam pola mengajarnya dan tidak pula menunjukkan prestasi yang menonjol. Kepuasan kerja tidak serta merta hanya di nilai dari Berapa upah yang diterima, melainkan iklim kerja yang menyenangkan, kesempatan berprestasi dan kebijakan kepala sekolah merupakan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Mengingat pentingnya guru sebagai sumber daya manusia dalam dunia pendidikan maka sebuah upaya harus dilakukan untuk menciptakan tujuan yang diinginkan. Ketiakpuasan acap kali muncul karena motivasi yang rendah berkombinaai dengan tingkat stres yang tinggi. Secara umumnya, kepuasan kerja memiliki karakteristik yang personal dan berhubungan langsung dengan individu, di mana mereka tentu mempunyai perbedaan dalam tingkat kepuasan mengacu pada konsep nilai yang dibangun dalam diri mereka. Sehingga secara general, kepuasan kerja merujuk pada anggapan aspek-aspek yang menggembirakan maupun sebaliknya ketika memaknai pekerjaan yang dilakukan. Sehingga, guru dihimbau untuk dapat memenuhi kepuasan kerja mereka dalam menjalamlan tugas sebab hal tersebut menjadi aspek pendorong kinerja yang optimal. Dalam menekuni pekerjaannya, kepuasan kerja pada diri individu merupakan hal yang krusial. Dengan kepuasaan kerja yang memadai oleh guru, maka ia mampu memberikan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, namun apabila syarat tersebut menunjukkan kenalikannya, kinerja yang buruk akan teridentifikasi seiring berjalannya waktu. Robbins & Judge menganggap kepuasan kerja merupakan rasa yang menyenangkan yang berkaitan dengan pekerjaan individu, di mana termasuk hasil proyeksi katakter individu tersebut.

Kepuasan kerja merupakan cermin dari rasa senang pada seseorang (termasuk guru) setelah ia melakukan suatu pekerja tertentu dengan sungguh-sungguh yang terefleksi dalam wujud bangga karena pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan serta memberikan *feedback* yang positif kepadanya. Artinya, dalam kepuasan kerja ada kesungguhan dalam bekerja, ada rasa senang dalam mengerjakan dan ada balikan (*feedback*) yang sudah tentu menguntungkan bagi si pekerja. Idealnya setiap lembaga pendidikan tidak

hanya banyak menuntut pada guru, tetapi sebaliknya harus di iringi dengan memenuhi kebutuhan guru, memberikan penghargaan baik secara lisan, tulisan maupun dalam bentuk barang berharga, peningkatan kesejahteraan (transportasi, tunjangan pendidikan anak, tunjangan kesehatan, dan intensif-intensif lainnya). Ada simbiosis mutualisme atau hubungan yang saling menguntungkan. Pihak manajemen pun ikut dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru melakukan komunikasi interpersonal secara intensif, tidak membicarakan kelemahan seorang guru di dalam rapat umum, santun dalam berbicara dan berargumentasi tanpa emosi.

Berdasarkan hasil observasi penulis lakukan pada tanggal 10 Mei 2023 di SMPN 2 Tigo Nagari, penulis melihat rendahnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak SMPN 2, rendahnya motivasi berprestasi guru dan kurangnya komunikasi interpersonal di lembaga pendidikan SMP N 2 Tigo Nagari. Indikasi ini mencerminkan pada kurangnya kepedulian guru terhadap tugasnya, sering mengeluh dan selalu menganggap rumit setiap pekerjaan yang diberikan, masih kurang puas terhadap kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga pendidikan SMPN 2, tidak ada keinginan untuk bermotivasi dan berprestasi. Berdasarkan uraian tersebut penulis merasa bahwa kajian tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru sangat penting untuk diangkat dalam penelitian ilmiah. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi ajang introspeksi dan bahan telaah terkait urgensi peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMPN 2 Tigo Nagari Kabupaten Pasaman, Sumatra Barat. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini penulis memperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data penulisan ini menggunakan yakni informan kunci guru di SMPN 2 Tigo Nagari, dan informan pendukung adalah kepala sekolah. Teknik analisis data yang penulis lakukan yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Kemudian teknik keabsahan data menggunakan Triagulasi Sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil wawancara tenaga pendidik dan kependidikan di SMPN 2 Tigo Nagari yang peneliti lakukan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 2 Tigo Nagari. Peneliti menemukan data pada dasarnya kepala sekolah sudah cukup memahami tentang bagaimana cara memberikan atau meningkatkan kepuasan kerja guru. Selanjutnya peneliti melakukan pembahasan tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 2 Tigo Nagari. Keberhasilan peranan manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan kepuasan terhadap kerja guru dapat tercermin dari sejauh mana kepala sekolah dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah dengan baik dan sesuai dengan tahap-tahap yang sudah ditentukan.

Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Kepala sekolah pada hakekatnya seorang pendidik. Dan sebagai educator kepala sekolah harus berupaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru akan mengimplemetasikan kurikulum dan mengembangkannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sasaran kepala sekolah sebagai pendidik ialah kepada siapakah perilaku sikap sebagai seorang pendidik yang akan ditunjukkan. Dalam hal ini perilaku maupun sikap sebagai seorang pendidik kepala sekolah ialah kepada tenaga pendidik dan kependidikan serta peserta didik di sekolah. Kepala sekolah harus mampu membimbing bawahannya diantaranya guru dan pegawai lainnya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara profesional dengan mengembangkan kreatifitas dalam proses pembelajaran/pengajaran berlangsung.

Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah juga mempunyai tugas sebagai edukator dan leader yang untuk memberikan pengarahan, contoh, dan saran kepada guru, dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide mengenai metode pembelajaran yang dilaksanakan dalam satu minggu pembelajaran diharapkan terjadi komunikasi yang baik antar kepala sekolah dan guru secara terbuka, dengan demikian proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan lancar hingga guru sendiri dapat memiliki kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru dalam menjalankan tugas, kepala sekolah menanyakan soal KBM. Dan saat ada guru yang berhalangan hadir kepala sekolah juga ikut menggantikan posisi guru tersebut untuk mengajar. Dan untuk program serta kegiatan di sekolah kepala sekolah tidak memutuskan secara sendiri melainkan memutuskan dan merencanakan secara

bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan di SMPN 2 Tigo nagari, peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan kepala sekolah sebagai pendidik. Peran kepala sekolah sebagai pendidik adalah dengan membimbing bawahannya diantaranya guru dan pegawai lainnya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara profesional dengan mengembangkan kreatifitas dalam proses pembelajaran/pengajaran berlangsung. Kepala sekolah juga mempunyai tugas sebagai edukator dan leader yang untuk memberikan pengarahan contoh, Kepala sekolah juga memberikan pembinaan kepada guru dalam menjalankan tugas dan saran kepada guru, dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan ide mengenai metode pembelajaran yang dilaksanakan dalam satu minggu pembelajaran diharapkan terjadi komunikasi yang baik antar kepala sekolah dan guru secara terbuka, dengan demikian proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan lancar hingga guru sendiri dapat memiliki kepuasan dalam menjalankan tugasnya.

Kepala Sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol). Sebagai manajer di sekolah ini, harus tahu tugas manajerialnya, dalam hal ini kepala sekolah meminta bantuan kepada PKS-PKS untuk dapat membantu serta mengelolah sekolah dengan baik, kepala sekolah mengelola dan BOS dan dana lainnya dengan baik, kebutuhan gaji kami terpenuhi serta fasilitas untuk siswa juga terpenuhi. Sejauh ini pengelolaan di sekolah cukup baik bisa dilihat dari pengelolaan dana BOS, di sekolah ini juga ada beberapa guru honorer dan alhamdulillah dana BOS tersebut kepala sekolah juga mengalokasikan kepada gaji guru honorer dan mereka juga merasa cukup dengan honor yang diberikan oleh kepala sekolah.

Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor dibebani peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran di kelas atau disekolah. Peran penting kepala sekolah juga melakukan pengawasan serta pengendalian terhadap kerja guru dan pegawai serta pembelajaran siswa. Pengawasan dan pengendalian tersebut bertujuan agar

kepala sekolah bisa mengetahui kerja guru serta pegawai lainnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, kepala sekolah melaksanakan supervisi atau pengamatan kelas saat guru mengajar. Jadwal kegiatan supervisi ini dilaksanakan sebanyak dua kali dalam satu semester pembelajaran, yaitu di tiga bulan pertama pembelajaran dan satu bulan sebelum dilaksanakan penilaian akhir semester. Supervisi dilakukan menggunakan aplikasi pembelajaran dan media pembelajaran yang dilakukan secara daring. Kepala sekolah dapat menilai kesiapan guru dalam mengajar mulai dari RPP, media pembelajaran, dan yang lainnya. Tidak hanya administrasi pembelajaran, dalam supervisi ini, kepala sekolah juga dapat melihat metode dan kegiatan pembelajaran berdasarkan kreativitas guru untuk menarik peserta didik berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan pembelajaran. Dengan penilaian tersebut, jika hasil yang didapat maksimal, maka secara kinerja, guru tersebut meningkat dan menimbulkan kepuasan untuk guru.

Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Menurut informasi yang peneliti dapatkan dari beberapa responden menyatakan bahwa sampai dengan sekarang ini kepala sekolah sangat memberikan peranan positif kepada staf organisasi sekolah serta untuk memajukan sekolah dengan memberikan pelayanan yang maksimal untuk dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan terhadap kerja guru di sekolah. Beberapa guru berpendapat bahwa peranan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan sekolah dan dapat memberikan kepuasan terhadap kerja guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah juga dapat melakukan pemberian reward atau penghargaan kepada guru dan staf. Pemberian penghargaan ini tidak hanya diberikan kepada guru ataupun staf yang memiliki kinerja yang baik dalam mengajar saja. Melainkan dibagi dalam kategori kinerja seperti disiplin, kreatif, humble, tangguh, inovatif, peduli, dan lain sebagainya. Jadi, semua guru dan staf bisa mendapatkan penghargaan tersebut dengan catatan masuk dalam kategori. Diharapkan, dengan adanya pemberian penghargaan ini, guru dan staf memiliki semangat yang baik lagi dalam mengajar serta mendampingi peserta didik belajar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah bekerja sama dengan partner-partner sekolah dalam memimpin. Sejauh ini kepala sekolah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, jadi ketika ada masalah-masalah yang terjadi baik guru maupun siswa, akan diselesaikan dengan cara kekeluargaan. Peran kepala sekolah sejauh ini melaksanakan tugas dan tanggung jawab juga disiplin. Kepala sekolah juga tidak otoriter kepada guru maupun karyawan lainnya, jikalau ada masalah

diselesaikan secara bersama-sama pada saat rapat evaluasi pulang sekolah.

SIMPULAN

Peran dan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berlangsung dalam proses yang berkesinambungan secara sistematis dan terstruktur yang meliputi tujuh komponen tugas dan peran kepala sekolah yaitu: 1). Kepala sekolah sebagai Educator, 2). Kepala sekolah sebagai Manajer, 3). Kepala sekolah sebagai Supervisor, 4). Kepala sekolah sebagai Leader. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 2 Tigo Nagari adalah melalui pelatihan-pelatihan serta pembinaan, dengan meningkatkan sarana prasarana sekolah serta fasilitas-fasilitas dalam proses belajar mengajar. Pembinaan secara khusus yang dilakukan kepala sekolah kepada guru-guru serta pegawai yang ada di SMPN 2 Tigo Nagari yang bertujuan untuk peningkatan kepuasan kerja guru serta memberikan solusi terhadap kendala-kendala yang di alami guru-guru dalam proses mengajar berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, Masduki, Agus Purwanto, and Dewiana Novitasari. "Kepuasan Kerja Guru: Di Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional." *Jurnal Pendidikan Transformatif* 1, no. 1 (2022): 7–12.
- Handoko, T Hani. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2." *Yogyakarta: Bpfe*, 2003.
- Hasanah, Hasanah Hasanah. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 9, no. 1 (2015).
- Mahananingtyas, Elsinora, Ariantjie Lesnussa, and Hasan Nussy. "Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sd Inpres 19 Ambon." *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik Dan Dinamika Pendidikan* 9, no. 1 (2021): 11–26.
- Mulyasa, Enco. "Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)." *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, 2007.
- . "Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional." *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 2007.
- Putra, Roby Maiva, and Raja Arlizon. "Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin." *Tanjak: Journal of Education and Teaching* 2, no. 1 (2021): 79–86.
- Romani, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD." *Educational Management* 1, no. 2 (2012).

Yuwenda, Luh Putu Suwantika, and Komang Krisna Heryanda. "Peran Motivasi Kerja Memediasi Stres Kerja Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Buleleng." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 1 (2022): 24–32.