

KONTRIBUSI FAKTOR MENDASAR KEPUASAN KERJA: FONDASI PENGEMBANGAN PROFESIONALITAS TENAGA PENDIDIK

Ratnawati Susanto

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Esa Unggul
Email : ratnawati@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Lembaga pendidikan yang berbasis nilai-nilai spiritual religiusitas atau keagamaan akan sangat menekankan faktor mendasar kepuasan kerja sebagai fondasi pengembangan profesionalitas tenaga pendidik, sedangkan kepuasan kerja sangat dipenegrauhi oleh faktor internal dan eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menentukan tingkat kepuasan kerja guru yang bekerja dalam wadah MPK KAJ sebagai lembaga berbasiskan spiritual religiusitas, (2) mengetahui kontribusi faktor mendasar yang berperan pada kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah guru SMTA MPK KAJ. Jumlah sampel 130. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Analisis data dengan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sebesar 96 guru (76%) sangat puas, 30 guru (41%) puas dan 0 guru (0%) yang tidak puas, (2) Kepuasan kerja karena keakraban dan kerjasama sebesar 19%, kepuasan kerja karena status dan penghargaan sebesar 17%, kepuasan kerja karena pemenuhan kebutuhan mengajar sebesar 16%, kepuasan kerja karena fasilitas kerja sebesar 16%, kepuasan kerja karena kesempatan berkarir sebesar 16% dan kepuasan kerja karena gaji sebesar 15%. Temuan ini memberikan penegasan simpulan bahwa guru-guru SMTA MPK KAJ yang merupakan guru-guru yang bekerja dengan misi semangat pendiri, dengan visi dan misi spiritual religiusitas memiliki kepuasan kerja yang didasari pula oleh makna spiritual yang mendasar yang didasarkan para relasi hubungan dan makna cinta kasih berupa kepuasan kerja yang tercipta karena keakraban dan kerjasama.

Kata Kunci: Profil Guru, Kepuasan Kerja, Perilaku Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction becomes a very basic thing that affects the work behavior of a person in carrying out the role, function and duties. Thus for the professional figure of the teacher, job satisfaction becomes the real picture of the desired expectation of all things gained in the workplace during carrying out its duties and functions. Job satisfaction can be influenced by various internal and external factors. Similarly, in educational institutions based on religious or religious spiritual values will greatly emphasize the fundamental factor of job satisfaction as a foundation for the development of professionalism of educators. Therefore, this study aims to: (1) determine the level of work satisfaction of teachers who work in the vessel MPK KAJ as the institution based on spiritual religiosity, (2) know the contribution of the basic factors that play a role in job satisfaction. The subject of this research is the teacher of

SMTA MPK KAJ. Total sample 130. Quantitative research approach with survey method. Data analysis with descriptive statistic. The results showed that: (1) 96 teachers (76%) were very satisfied, 30 teachers (41%) were satisfied and 0 teachers (0%) were not satisfied, (2) Job satisfaction due to familiarity and cooperation of 19%, job satisfaction due to status and rewards of 17%, job satisfaction due to the fulfillment of teaching needs of 16%, job satisfaction due to work facilities of 16%, job satisfaction due to career opportunities of 16% and job satisfaction because the salary is 15% .

Keywords: Teacher profile, job satisfaction, work behavior

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, yang dapat dikatakan sebagai suatu proses transfer ilmu, transformasi nilai, dan pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya (Nurkholis, 2013). Disadari atau tidak, pendidikan merupakan hal terpenting untuk membentuk kepribadian (Inanna, 2018). Sehingga pentingnya peran pendidikan dalam menciptakan generasi muda yang berkualitas menimbulkan besarnya harapan masyarakat terhadap pelaksanaan proses pendidikan yang efektif. Proses pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran pendidik sebagai pendamping utama peserta didik. Dituliskan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Salah satu pendidik yang dimaksud adalah Guru.

Guru dalam sistem pendidikan di sekolah memiliki peran penting dan utama. Guru menjadi aktor utama dan menentukan dalam proses pendidikan di sekolah. Tugas dan tanggung jawab guru dalam pelaksanaan pendidikan mewujudkan visi dan misi pendidikan nasional (Asari, 2017). Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan, selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan (Shabir U, 2015). Peran guru tidak dapat dilepaskan dari peran pihak-pihak lain, yaitu kepala sekolah, tutor, dan tenaga pendidikan lainnya. Semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan bertanggungjawab untuk menciptakan kualitas proses dan pencapaian hasil pendidikan. Kinerja guru sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan prestasi belajar siswa. Keberhasilan pendidikan terutama ditentukan oleh mutu gurunya. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yaitu : pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar dan mendidik, serta tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif) dan ketrampilan (psikomotorik) (Liana, 2012). Misalnya

seorang guru wajib menguasai pengelolaan kegiatan belajar mengajar, termasuk di dalamnya pengelolaan kelas dan siswa. Keberhasilan menjalankan peran di tempat kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi profesional yang terkait langsung dengan bidang yang dikuasai. Selain kompetensi profesional, kompetensi sosial juga berpengaruh terhadap kelancaran pencapaian tugas. Kedua kompetensi ini akan mempengaruhi kualitas kinerja guru yang nantinya akan tercapainya kebutuhan fisik maupun psikis individu melalui peran pekerjaan yang berdampak pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang sangat penting khususnya di dunia pendidikan, karena ketika seorang guru tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan enggan lagi untuk berkomitmen dan produktif (Usop dkk, 2013). Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat dari Hasanah (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru, produktivitas lembaga dan hasil belajar siswa. Robbins (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Davis dan Newsroom (2002: 110) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara umum berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya karena menyangkut kinerja (performance). Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2007: 79) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini. Tingkat kepuasan pekerjaan dapat berkisar dari kepuasan ekstrem hingga ketidakpuasan ekstrem (Njiru, 2014).

Colquitt, Lepine & Wesson (2009 :105) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja

seseorang. Dengan kata lain, hal itu mewakili bagaimana perasaan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan. Pengertian yang sedikit lebih lengkap dikemukakan oleh Luthans (2008 :126), yang menguraikan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Luthans juga mengemukakan bahwa pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh E.A. Locke yaitu kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pengertian ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi dari seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat. Kepuasan kerja dapat dikenali di dalam sikap. McShane & Von Glinow (2008: 162) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang atas pekerjaan dan konteks pekerjaannya, yang merupakan sikap karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan penilaian atas karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman-pengalaman emosional di tempat kerja. Kepuasan karyawan merupakan evaluasi yang baik atas pekerjaan mereka, karena berdasarkan pengamatan dan pengalaman emosional. Kepuasan kerja merupakan kumpulan sikap tentang berbagai aspek dari pekerjaan dan konteks kerja. Jadi, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai selisih antara banyak ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Secara umum, kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila dihubungkan dengan kinerja, maka kepuasan kerja berkaitan dengan kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai selisih antara banyak ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini

menekankan bahwa kondisi kerja dan kebutuhan kerja menentukan kepuasan kerja seseorang, semakin orang terpenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya maka semakin orang tersebut merasakan puas. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Tukiyo (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, oleh karena itu cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Robbins (2007:17) menekankan bahwa terdapat faktor dari luar (eksternal) yang memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2007: 79) menyatakan bahwa setiap pekerjaan menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja, dengan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja, menerima kondisi kerja yang seringkali tidak ideal dan sebagainya, yang dapat menyebabkan penilaian karyawan terhadap pekerjaan itu menjadi bervariasi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan respon-respon berikut (1) keluar, yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, (2) aspirasi, secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan mendiskusikan masalah dengan atasan, (3) kesetiaan, secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar dan (4) pengabaian, secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Susanto (2012), yang menunjukkan bahwa interaksi sosial antar guru berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten

Boyolali. Selain hubungan interpersonal, kesejahteraan spiritual diperlukan dalam kualitas kepuasan hidup. Emmons (1999) menemukan bahwa terdapat korelasi yang positif antara kesejahteraan spiritual dengan percepatan proses penyembuhan dan tingkat kepuasan hidup seseorang (Yusof & Mohammad, 2014).

Kinicki & Kreitner identifikasi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja digambarkan dalam lima faktor dominan penyebab kepuasan kerja : (1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment), yaitu kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya, (2) Perbedaan (Discrepancies), bahwa kepuasan adalah hasil dari bertemu-nya harapan, artinya adalah apa yang diharapkan individu sebagai hasil yang diharapkan dari pekerjaan, misalnya gaji dan promosi ataupun peluang, dan hal-hal yang diterima. Ketika harapan lebih besar daripada apa yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, model ini memprediksi individu akan puas ketika ia mencapai hasil di atas harapan dan di luar dugaan, (3) pencapaian nilai nilai (Value attainment), bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi, karena pekerjaan memungkinkan individu untuk pemenuhan nilai pekerjaan. (4) Keadilan (Equity), adalah bagaimana individu diperlakukan adil di tempat kerjanya. Kepuasan dihasilkan dari salah satu persepsi atas hasil karya, relatif terhadap input, dengan perbandingan secara positif dan signifikan atau hasil dan input lainnya dan (5) Dispositional/ komponen genetik bahwa beberapa rekan-rekan kerja tampaknya puas di berbagai situasi pekerjaan. Sedangkan yang lain selalu tampak tidak puas. Model ini menjelaskan suatu pola kepuasan kerja sebagai sebagian fungsi dari sifat-sifat baik pribadi dan faktor genetik, antara lain adalah kestabilan perbedaan individual.

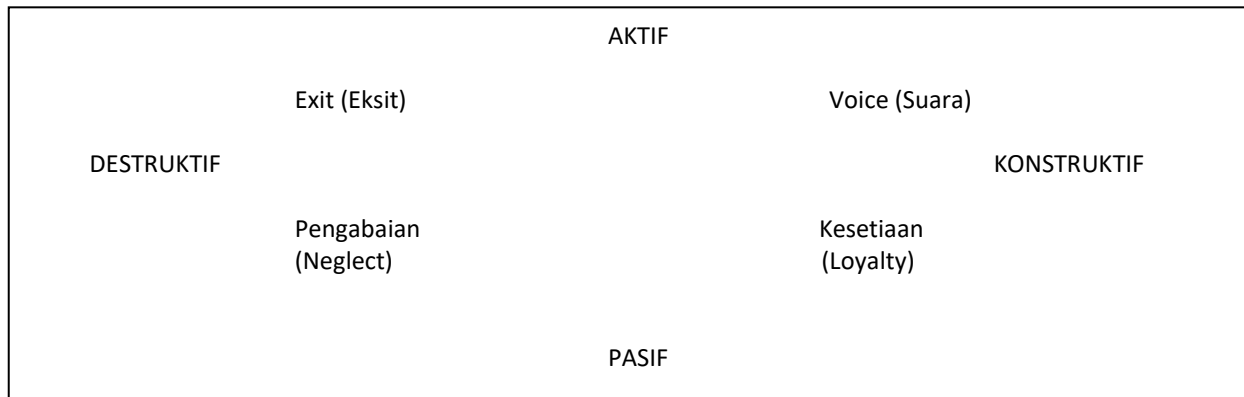
Sementara Njiru,(2014) menyatakan bahwa tingkat kepuasan pekerjaan dapat berkisar dari kepuasan ekstrem hingga ketidakpuasan ekstrem. Tinggi rendahnya

kepuasan kerja sangat tergantung pada sejumlah faktor antara lain seberapa besar kebutuhan dan keinginan seseorang dapat dipenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya. Namun demikian kebutuhan dan keinginan sangat bersifat individual, artinya keinginan, harapan dan kebutuhan masing-masing orang sangat berbeda-beda baik jenis, derajat maupun jumlahnya sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki oleh individu tersebut. Ivancevich (2009: 239) menggambarkan bahwa kepuasan Kerja tergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik dan bagaimana pemegang pekerjaan memandang hasil tersebut. Hasil-hasil ini memiliki nilai yang berbeda untuk orang yang berbeda. Dengan demikian tingkat kepuasan berbeda antara satu orang dengan orang yang lainnya tergantung kepada sikap dan nilai yang dianutnya masing-masing. Ivancevich juga memberikan contoh bahwa: bagi sebagian orang, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang mungkin memiliki nilai netral atau bahkan negatif untuk orang lain, hasil pekerjaan tersebut mungkin memiliki nilai positif yang tinggi. Selain bersifat individual, sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja juga bersifat dinamik dan subjektif, artinya kepuasan kerja dapat menurun sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya, sebagaimana ia dapat meningkat sejalan dengan terpenuhinya faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan. Oleh karena itu pengamatan terhadap kepuasan kerja harus mencakup berbagai aspek kehidupan seseorang.

Dengan demikian kepuasan kerja bersifat multi dimensional, artinya banyak faktor yang harus dipertimbangkan dalam memenuhi tingkat kepuasan kerja. Pengaruh dari faktor-faktor eksternal mampu mempengaruhi kepuasan seseorang. Adapun indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya: 1) jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran, 2)

perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan, 3) perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan, 4) suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya, 5) sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab, 6) tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan, dan 7). reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi (Rusydiati, 2017). Jika faktor-faktor eksternal tersebut tidak ditangani secara lebih baik maka dimensi ketidakpuasan akan lebih mungkin terjadi dibanding kepuasan. Perasaan puas, bukan keadaan yang tetap tetapi bersifat dinamis, oleh karena itu faktor-faktor eksternal tersebut di atas perlu dikenali agar tingkat kepuasan dapat dipertahankan pada tingkat yang lebih tinggi.

Ketidakpuasan kerja (Wendel L. French, 2006: 123-124) dapat menimbulkan situasi yang merugikan seperti terganggunya kelancaran proses kerja, serta dapat berpengaruh pada fisik maupun psikis para karyawan. Dampak yang perlu dikemukakan sebagai akibat munculnya ketidakpuasan, diantaranya sebagaimana yang dikemukakan oleh French, pertama : defensive behavior, yaitu perilaku yang mengarah kepada perlawanan, seperti frustrasi, komplain (protes), menghindari pengawasan, pengrusakan peralatan, kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan dan sebagainya. Kedua: absenteeism (tingkat kemangkiran), pegawai yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir demikian sebaliknya. Ketiga: turnover (pergantian pegawai), kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai yaitu proporsi pegawai yang meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain pegawai yang lebih puas kemungkinan besar lebih lama bertahan dengan pekerjaannya. Sejalan dengan pembahasan pengaruh ketidakpuasan di atas Robbins mengemukakan empat dimensi karyawan mengemukakan ketidakpuasannya



Gambar 1. Respons terhadap ketidakpuasan kerja

Perilaku eksit dan pengabaian merupakan pernyataan ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku diantaranya kemangkiran dan keluarnya karyawan dari perusahaan (organisasi). Sedangkan perilaku suara (voice) merupakan perilaku konstruktif yang diungkapkan lewat usaha aktif untuk memperbaiki kondisi, sedangkan kesetiaan adalah perilaku ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.

Dengan demikian, hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh Lussier (2008: 76), bahwa jika manajer memiliki sikap positif dan mengharapkan karyawan menjadi sangat produktif, mereka akan sering menjadi sangat produktif. Kaitannya dengan sikap positif, seperti yang dikatakan oleh Keith Harrell (2008: 25) bahwa sikap positif di tempat kerja membantu mengembangkan komunikasi dan kerja tim. Sikap positif menjaga semangat dan membantu meningkatkan produktivitas.

Kepuasan kerja memberikan manfaat bagi suatu organisasi dalam hal pertumbuhan produktivitasnya dalam bekerja yang dilakukan dengan rekan kerja dan memberikan

kesenangan tersendiri (Tabancali, 2016). Pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan tidak nampak secara nyata tetapi akibatnya dapat dilihat dalam wujud kinerja. Oleh sebab itu walaupun agak sulit dan abstrak penelitian tentang kepuasan kerja perlu untuk dapat dilakukan, hal ini disebabkan karena informasi tentang kepuasan kerja dapat dijadikan bahan pengambilan keputusan yang baik dan tepat oleh para pengambil keputusan (decision maker) baik dalam upaya mencegah maupun dalam menanggulangi berbagai masalah pegawai (karyawan). Sehingga dirumuskan tujuan penelitian yaitu mengetahui gambaran profil guru berdasarkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini diadakan di sekolah-sekolah menengah tingkat atas di bawah naungan Majelis Pendidikan Katolik yang sebagian besar sekolah memiliki misi spiritualitas Kristiani dalam berbagai bentuk implementasi baik dalam kegiatan akademik maupun non akademik.

Tingkat kepuasan kerja guru dapat diukur dari penerimaan diri terhadap indikator kepuasan yang timbul karena pemenuhan kebutuhan akan mangajar, kepuasan yang timbul karena penerimaan atas gaaji, kepuasan karena status dan penghargaan, kepuasan karena fasilitas kerja, kepuasan karena memperoleh keakraban dan kerjasama, dan kepuasan karena kesempatan berkarir.

Semakin tinggi skor yang diperoleh atas jawaban angket atas indikator-indikator tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka gambaran profil guru akan semakin baik. Fokus penelitian ini adalah untuk (1) menentukan tingkat kepuasan kerja guru yang bekerja dalam wadah MPK KAJ sebagai lembaga berbasis spiritual religiusitas, (2) mengetahui kontribusi faktor mendasar yang berperan pada kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah guru SMTA MPK KAJ.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dilakukan di Sekolah Menengah Tingkat Atas (SMTA) Majelis Pendidikan Katolik Keuskupan Agung Jakarta (MPK KAJ). Pelaksanaan penelitian ini dijadwalkan berlangsung selama 4 (empat) bulan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei. Penelitian survei adalah suatu desain penelitian yang menggunakan beberapa prosedur dasar penelitian untuk mendapatkan informasi dari responden dalam lingkungan natural (tanpa manipulasi) (Graziano & Raulin, 2000). Penelitian survei dapat juga digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, dengan penekanan yang sama yaitu pada lingkungan yang natural/alami (Graziano & Raulin, 2000). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitian (Cozby, 2005).

Populasi target dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Tingkat Atas (SMTA) Majelis Pendidikan Katolik Keuskupan Agung Jakarta (MPK – KAJ) DKI Jakarta. Jumlah sampel penelitian sebanyak 130 guru yang berada di sekitar DKI Jakarta dengan rincian: Jakarta Barat (7 sekolah), Jakarta Utara (3 sekolah), Jakarta Timur (1 sekolah), dan Jakarta Pusat (1 sekolah). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner/angket. Data yang diperoleh merupakan hasil pengukuran dari masing-

masing variabel yang diperoleh dari tanggapan atau penilaian yang diberikan responden terhadap tiap butir instrumen penelitian variabel kepuasan kerja. Angket yang digunakan sebagai instrumen penelitian pada variabel adalah menggunakan skala likert empat opsi, yaitu sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1 untuk pernyataan positif dan sebaliknya.

Tahapan-tahapan dalam pembuatan instrumen ini adalah menentukan variabel penelitian, menentukan indikator variabel berdasarkan kajian teori, membuat kisi-kisi instrumen berdasarkan indikator yang ada, dan membuat pernyataan untuk butir instrumen.

Definisi konseptual dari kepuasan kerja adalah besaran tingkat persepsi seseorang atas harapan yang diinginkan terhadap segala sesuatu yang diperoleh di tempat kerja selama menjalankan tugas dan fungsinya, dengan indikator-indikator: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) status dan penghargaan, (4) fasilitas kerja, (5) keakraban dan kerjasama, (6) kesempatan berkarir. Konsep kepuasan kerja guru dalam definisi operasional dapat diuraikan sebagai: total skor yang diperoleh guru dari hasil pengisian instrumen untuk mengukur besaran tingkat persepsi guru atas harapan yang diinginkan terhadap segala sesuatu yang diperoleh di tempat kerja selama menjalankan tugas dan fungsinya, dengan indikator-indikator: (1) kebutuhan akan mengajar itu sendiri, (2) gaji, (3) status dan penghargaan, (4) fasilitas kerja, (5) keakraban dan kerjasama, (6) kesempatan berkarir. Indikator diberi nilai 5 untuk kategori sangat setuju, 4 untuk kategori setuju, 3 untuk kategori netral, 2 untuk kategori tidak setuju, dan 1 untuk kategori sangat tidak setuju.

Pengujian instrumen uji coba dengan pengujian validitas instrumen uji coba menggunakan validitas internal consistency dengan rumus Pearson Product Moment. Hasil analisis diperoleh 30 butir instrumen valid dan 10 butir tidak valid. Butir ini diurut kembali dan digunakan sebagai instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas instrumen uji

coba dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Hasil pengujian diperoleh koefisien realibilitas variabel kepuasan kerja sebesar 0,927, dengan besaran mendekati 1 menyatakan bahwa instrumen ini dinyatakan reliabel sebagai instrumen penelitian. Pengujian persyaratan kelayakan data melalui uji persamaan regresi sederhana dan ganda. Uji normalitas data, yaitu untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data. Jika hasil uji data berdistribusi normal maka data layak untuk dianalisa. Uji homogenitas, yaitu untuk menentukan homogenitas data variabel prediktor atas data variabel respon. Jika hasil uji tersebut menunjukkan adanya homogen

antar data variabel, maka data layak untuk dianalisa. Analisis deskripsi data, yaitu untuk mengetahui Mean, rata-rata nilai data, Standar deviasi (simpang baku) atau tingkat variasi data, Median, yaitu nilai tengah data, Modus, nilai data yang sering muncul, dan Distribusi data yaitu penyebaran data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis data variabel kesejahteraan spiritual, diperoleh nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum sebagai berikut

Tabel 1 Data Statistik Variabel Kepuasan Kerja

| Data statistik | Kepuasan kerja |
|-----------------|----------------|
| Rata-rata | 117,38 |
| Standar deviasi | 14,12 |
| Minimum | 42 |
| Maksimum | 149 |

Variabel kepuasan kerja dibagi ke dalam tiga klasifikasi yaitu sangat puas, cukup puas, dan kurang puas. Perhitungan klasifikasi ini menggunakan rentang skor. Rentang skor diperoleh dari hasil pengurangan skor tertinggi dengan skor terendah. Skor tertinggi didapatkan dari hasil perkalian jumlah pernyataan valid dikalikan lima ($30 \times 5 =$

150), sedangkan skor terendah diperoleh dari hasil perkalian jumlah pernyataan valid dikali satu ($30 \times 1 = 30$). Hasil pengurangan skor tertinggi dengan skor terendah ($150 - 30 = 120$) dibagi dengan 3 ($120/3 = 40$), jadi lebar kelas setiap klasifikasi adalah 40. Klasifikasi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja

| Rentang skor | Klasifikasi | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------|-----------|------------|
| 110 – 150 | Sangat puas | 96 | 76 |
| 70 – 109 | Cukup puas | 30 | 24 |
| 30 – 69 | Kurang puas | 0 | 0 |

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja guru yang tergolong sangat puas sebesar 96 (76%) guru, kategori cukup puas sebanyak 30 guru (41%), dan tidak ada guru yang tergolong kurang puas. Berdasarkan hasil pengolahan kecenderungan data terpusat dapat disajikan data

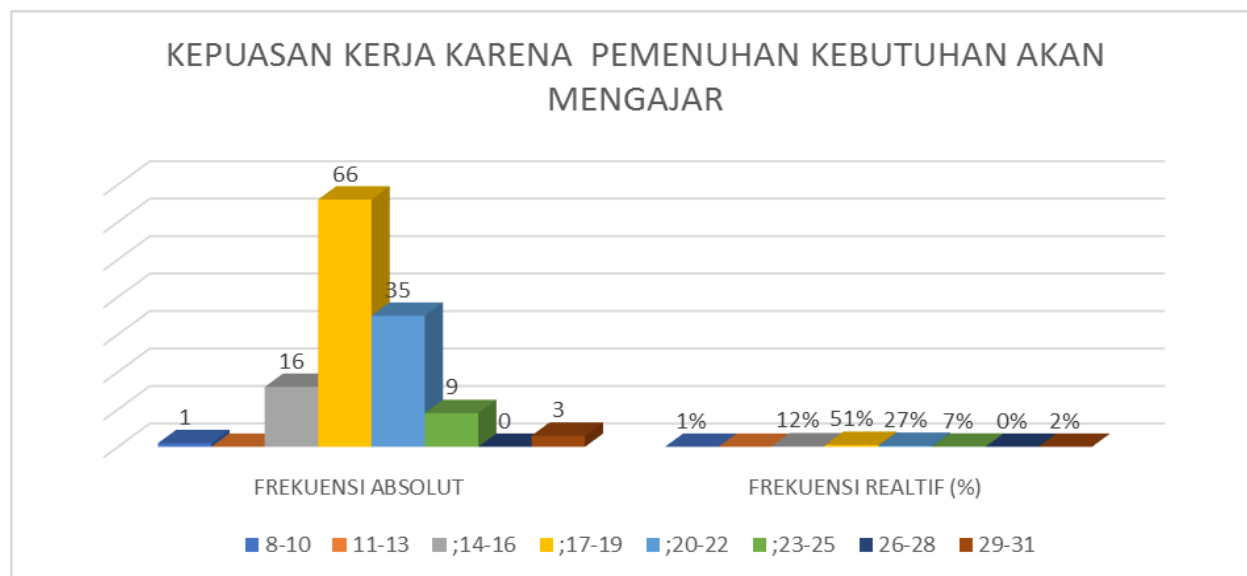
tingkat kepuasan kerja atas indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tingkat Kepuasan Kerja karena Pemenuhan Kebutuhan Akan Mengajar

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|--------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 8-10 | 1 | 1% | 1% |
| 2 | 11-13 | 0 | 0% | 1% |
| 3 | 14-16 | 16 | 12% | 13% |
| 4 | 17-19 | 66 | 51% | 64% |
| 5 | 20-22 | 35 | 27% | 91% |
| 6 | 23-25 | 9 | 7% | 98% |
| 7 | 26-28 | 0 | 0% | 98% |
| 8 | 29-31 | 3 | 2% | 100% |
| JUMLAH | | 130 | 100% | |

Dari Tabel 3 dapat dideskripsikan bahwa tingkat kepuasan kerja karena pemenuhan akan kebutuhan mengajar

terbesar berada pada frekuensi absolut 66 pada kelas intercal 17-19. Yang menandakan pada posisi kelas ke 4.



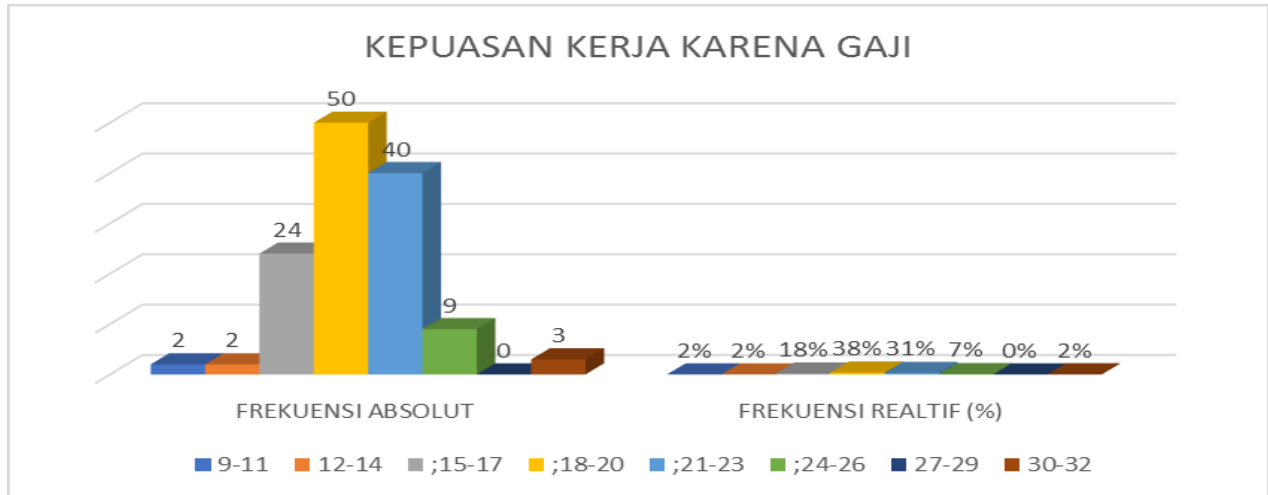
Gambar 2. Kepuasan Kerja karena Pemenuhan Kebutuhan Akan mengajar

Tabel 4. Kepuasan Kerja karena Gaji

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|--------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 9-11 | 2 | 2% | 2% |
| 2 | 12-14 | 2 | 2% | 3% |
| 3 | 15-17 | 24 | 18% | 22% |
| 4 | 18-20 | 50 | 38% | 60% |
| 5 | 21-23 | 40 | 31% | 91% |
| 6 | 24-26 | 9 | 7% | 98% |
| 7 | 27-29 | 0 | 0% | 98% |
| 8 | 30-32 | 3 | 2% | 100% |
| JUMLAH | | 130 | 100% | |

Dari Tabel 4 dapat dideskripsikan bahwa kepuasan kerja yang ditimbulkan karena gaji menjadi mayoritas terbesar pada

kelas interval ke 4 yaitu rentang skor 18-20 sejumlah 50



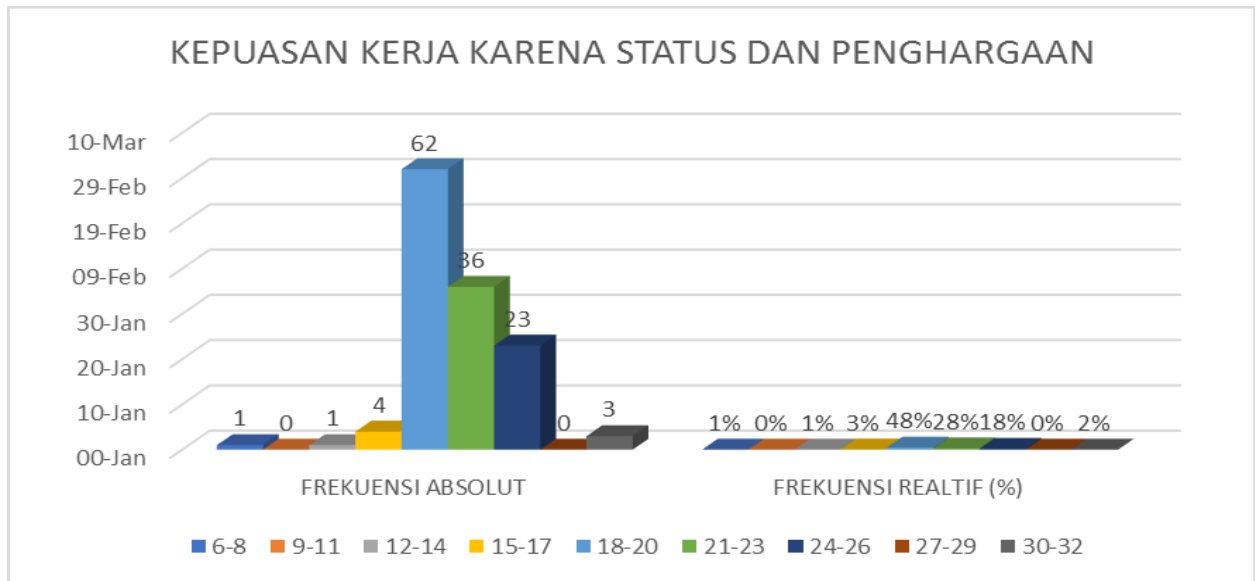
Gambar 3. Kepuasan Kerja karena Gaji

Tabel 5. Kepuasan Kerja karena Status dan Penghargaan

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|--------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 6-8 | 1 | 1% | 1% |
| 2 | 9-11 | 0 | 0% | 1% |
| 3 | 12-14 | 1 | 1% | 2% |
| 4 | 15-17 | 4 | 3% | 5% |
| 5 | 18-20 | 62 | 48% | 52% |
| 6 | 21-23 | 36 | 28% | 80% |
| 7 | 24-26 | 23 | 18% | 98% |
| 8 | 27-29 | 0 | 0% | 98% |
| 9 | 30-32 | 3 | 2% | 100% |
| JUMLAH | | 130 | 100% | |

Dari Tabel 5 dapat dideskripsikan bahwa secara mayoritas, kepuasan kerja yang timbul karena status dan penghargaan berada

pada kelas interval ke 5 yaitu rentang skor 18-20 sejumlah 62. Profil dapat digambarkan dalam gambar berikut.



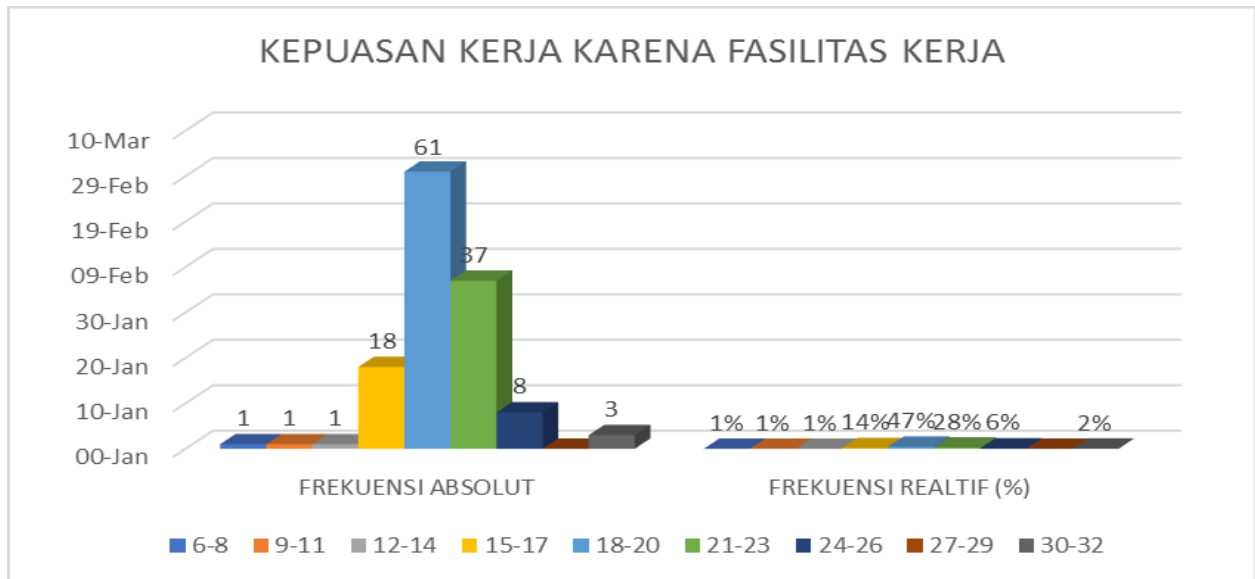
Gambar 4. Kepuasan Kerja karena Statud san penghargaan

Tabel 6. Kepuasan Kerja karena Fasilitas Kerja

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|--------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 6-8 | 1 | 1% | 1% |
| 2 | 9-11 | 1 | 1% | 2% |
| 3 | 12-14 | 1 | 1% | 2% |
| 4 | 15-17 | 18 | 14% | 16% |
| 5 | 18-20 | 61 | 47% | 63% |
| 6 | 21-23 | 37 | 28% | 92% |
| 7 | 24-26 | 8 | 6% | 98% |
| 8 | 27-29 | 0 | 0% | 98% |
| 9 | 30-32 | 3 | 2% | 100% |
| JUMLAH | | 130 | 100% | |

Dari tabel 6 kepuasan kerja yang ditimbulkan dari fasilitas kerja adalah berada pada kelas ke 5 pada rentang 18-20 dengan

frekuensi absolut 61. Profil kepuasan kerja karena fasilitas kerja digambarkan sebagai berikut:



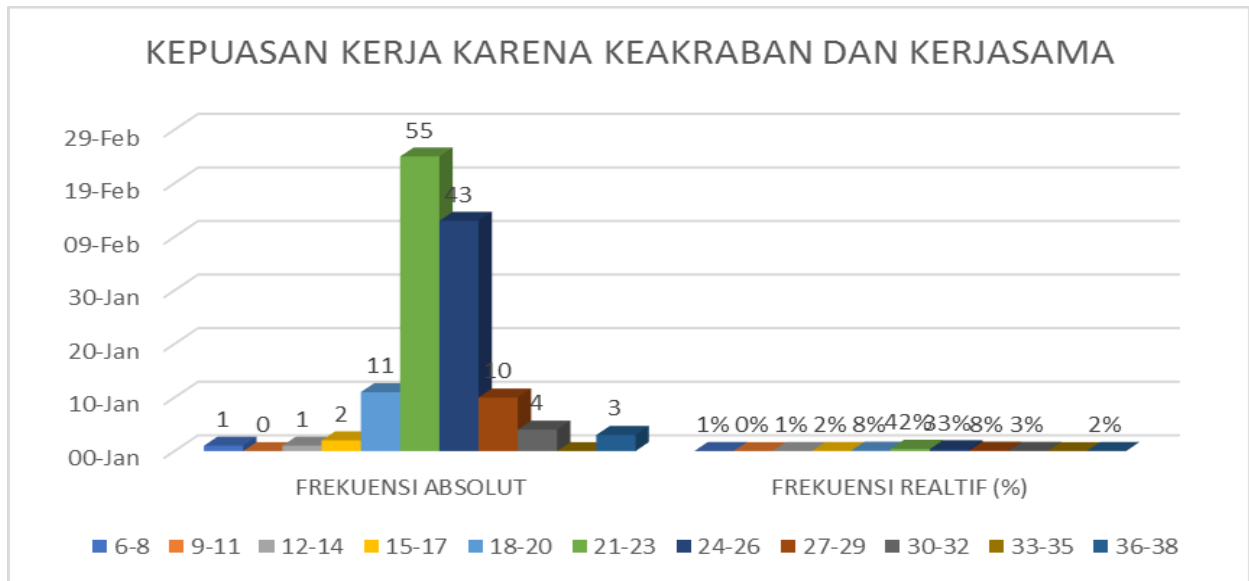
Gambar 5. Kepuasan Kerja karena Fasilitas Kerja

Tabel 7. Kepuasan Kerja karena Keakraban dan Kerjasama

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|--------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 6-8 | 1 | 1% | 1% |
| 2 | 9-11 | 0 | 0% | 1% |
| 3 | 12-14 | 1 | 1% | 2% |
| 4 | 15-17 | 2 | 2% | 3% |
| 5 | 18-20 | 11 | 8% | 12% |
| 6 | 21-23 | 55 | 42% | 54% |
| 7 | 24-26 | 43 | 33% | 87% |
| 8 | 27-29 | 10 | 8% | 95% |
| 9 | 30-32 | 4 | 3% | 98% |
| 10 | 33-35 | 0 | 0% | 98% |
| 11 | 36-38 | 3 | 2% | 100% |
| JUMLAH | | 130 | 100% | |

Dari tabel 7 dapat dideskripsikan kepuasan kerja yang timbul karena keakraban dan kerjasama berada pada rentang skor 21-23 yaitu pada kelas ke 6 dengan nilai frekuensi

absolut sebesar 55. Adapun profil kepuasan ekkerja karena keakraban dan kerjasama tersebut dapat digambarkan berikut ini:



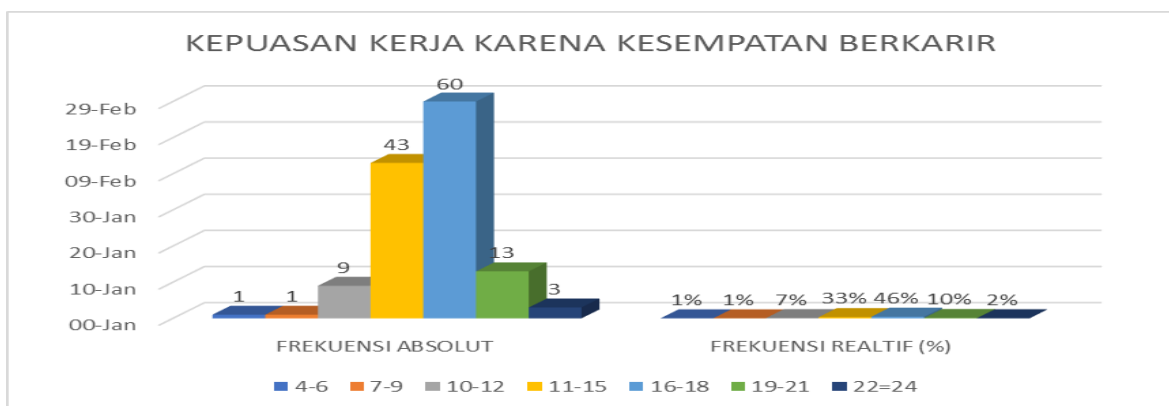
Gambar 6. Kepuasan Kerja karena Keakraban dan kerjasama

Tabel 8. Kepuasan Kerja karena Kesempatan Berkarir

| No | Kelas Interval | Frekuensi Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|--------|----------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 4-6 | 1 | 1% | 1% |
| 2 | 7-9 | 1 | 1% | 2% |
| 3 | 10-12 | 9 | 7% | 8% |
| 4 | 13-15 | 43 | 33% | 42% |
| 5 | 16-18 | 60 | 46% | 88% |
| 6 | 19-21 | 13 | 10% | 98% |
| 7 | 22-24 | 3 | 2% | 100% |
| JUMLAH | | 130 | 100% | |

Dari Tabel 8 dapat dideskripsikan bahwa kepuasan kerja karena kesempatan berkarir berada pada mayoritas kelas ke 5

yaitu rentang 16-18 dengan frekuensi absolut 60. Profil kepuasan kerja karena kesempatan berkarir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 7. Kepuasan Kerja karena Kesempatan Berkarir

Tabel 9. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Guru SMTA MPK KAJ

| No | Faktor Kepuasan Kerja | Skor Absolut | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|--------|--|--------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | Kepuasan karena pemenuhan kebutuhan mengajar | 2611 | 16% | 16% |
| 2 | Kepuasan karena gaji | 2436 | 15% | 31% |
| 3 | Kepuasan karena status dan penghargaan | 2743 | 17% | 49% |
| 4 | Kepuasan karena fasilitas kerja | 2590 | 16% | 65% |
| 5 | Kepuasan karena keakraban dan kerjasama | 3043 | 19% | 84% |
| 6 | Kepuasan karena kesempatan berakhir | 2611 | 16% | 100% |
| Jumlah | | 16034 | 100% | |

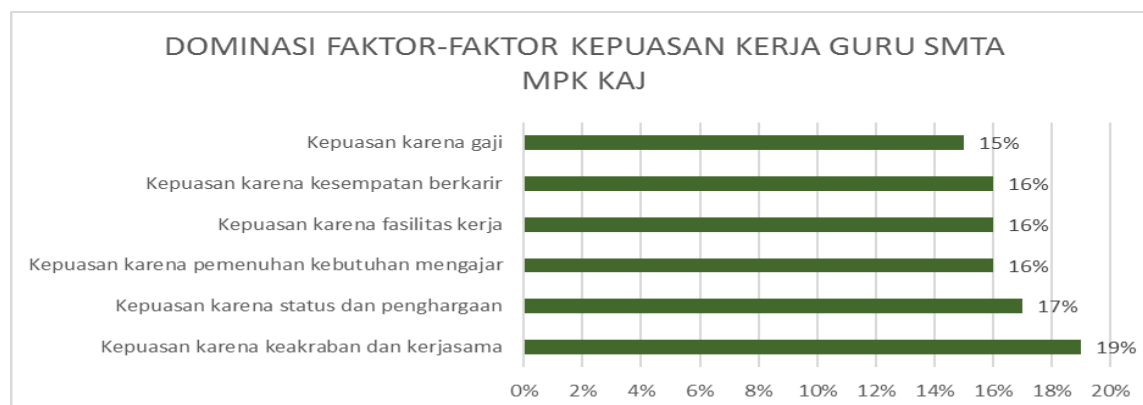
Dari Tabel 9 kepuasan kerja pada guru SMTA MPK KAJ dapat dideskripsikan bahwa: (1) kepuasan kerja yang timbul karena pemenuhan kebutuhan menajar adalah sebesar 16%, (2) kepuasan kerja karena gaji sebesar 15%, (3) kepuasan kerja karena status dan penghargaan sebesar 17%, (4) kepuasan kerja karena fasilitas kerja sebesar 16%, (5)

kepuasan kerja karena keakraban dan kerjasama sebesar 19%, dan (6) kepuasan kerja karena kesempatan ebrkarir sebesar 16%. Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja guru SMTA MPK KAJ dapat dideskripsikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Dominasi Faktor-Faktor Kepuasan kerja Guru SMTA MPK KAJ

| No | Faktor Kepuasan Kerja | Frekuensi Relatif (%) |
|--------|--|-----------------------|
| 1 | Kepuasan karena keakraban dan kerjasama | 19% |
| 2 | Kepuasan karena status dan penghargaan | 17% |
| 3 | Kepuasan karena pemenuhan kebutuhan mengajar | 16% |
| 4 | Kepuasan karena fasilitas kerja | 16% |
| 5 | Kepuasan karena kesempatan berakhir | 16% |
| 6 | Kepuasan karena gaji | 15% |
| Jumlah | | 100% |

Dominasi faktor tersebut dapat dipertegas dengan gambar berikut ini:



Gambar 8. Dominasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Pembahasan

Berdasarkan atas hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepuasan kerja guru SMTA MPK KAJ timbul dikarenakan faktor terbesar dari kepuasan kerja karena keakraban dan kerjasama sebesar 19%, kepuasan kerja karena status dan penghargaan sebesar 17%, kepuasan kerja karena pemenuhan kebutuhan mengajar sebesar 16%, kepuasan kerja karena fasilitas kerja sebesar 16%, kepuasan kerja karena kesempatan berkarir sebesar 16%, dan kepuasan kerja karena gaji sebesar 15%. Hal ini menjadi suatu data penting bahwa faktor keakraban dan kerjasama menjadi sangat mendasar yang menyebabkan para guru SMTA MPK KAJ memiliki kepuasan kerja dan menyandarkan harapan dan impian atas segala hal yang ingin diwujudkan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan semangat spiritualitas pengelolaan kelembagaan yang berdasarkan cinta kasih dan semangat solidaritas dan pelayanan.

Faktor kedua yang mendasar yang mencuatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari guru SMTA MPK KAJ adalah kepuasan karena status dan penghargaan. Hal ini mencerminkan bahwa guru merasa mendapatkan keamanan dan pengakuan atas status kerja mereka yang mampu menjamin relasi antara pemberi kerja dan penerima kerja, dan juga berada dalam area humanisme dengan perwujudan pengakuan dan penghargaan atas kinerja dan perlakuan. Faktor ketiga yang mendasar terdiri atas 3 faktor, yaitu kepuasan karena pemenuhan kebutuhan mengajar, kepuasan karena fasilitas kerja dan kepuasan karena kesempatan berkarir. Hal ini mencerminkan bahwa guru mendapatkan perhatian akan pemenuhan kebutuhan mengajar dari segi beban mengajar dan spiritualitas. Hal ini ditunjang dengan penyediaan fasilitas kerja yang memuaskan kebutuhan akan mengajar itu sendiri dan menunjang pada kesempatan yang sama bagi potensi-potensi untuk berkarir.

Faktor keempat yang merupakan aspek keenam adalah kepuasan karena gaji. Kepuasan atas gaji emndai faktor yang terakhir, yang tidak semata-mata kepuasan

timbul karena gaji. Keterkatiran tingkat kepuasan kerja antara faktor pemenuhan kebutuhan mengajar, fasilitas kerja dan kepuasan karena kesempatan berkarir sebesar 16% dan kepuasan karena gaji sebesar 15% tidak berada pada rentang yang berbeda jauh, namun hal ini menandakan bahwa terjadi tingkat yang normal antara harapan untuk keempat faktor tersebut. Namun dengan kepuasan karena gaji berada pada posisi frekuensi relatif yang paling bawah, hal ini menandakan hal positif bahwa semangat spiritualitas profesi berada pada tingkat yang sangat tinggi. Hal tersebut semakin nyata dengan hasil yang diperoleh bahwa terdapat 96 responden (76%) memiliki klasifikasi sangat puas sebagai tingkat kepuasan kerja dan 30 responden (24%) berada pada klasifikasi cukup puas dan 0 responden (0%) yang menyatakan kurang puas.

Pada hakekatnya, guru dalam fungsinya sebagai pengajar artinya mentransformasikan berbagai ilmu pengetahuan dengan menggunakan pendekatan, model, strategi, metode dan tehnik yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan peserta didik. Dalam hal tersebut guru dituntut untuk memiliki ilmu pengetahuan yang banyak dan luas sebagai upaya untuk memudahkan penyampaian dalam proses pembelajaran (Juhji, 2016). Dalam dunia pendidikan tentunya masing-masing guru memiliki kepuasan kerjanya masing-masing. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Raziq & Rahela (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai serangkaian kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang terintegrasi yang mendorong anggota kelompok untuk mengakui bahwa

mereka puas atau senang dengan pekerjaan mereka. Untuk mendorong anggota kelompok agar bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab, seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dan kelebihan, yaitu: (1) Kemampuan dan kelebihan dalam berpikir untuk mengendalikan organisasi atau kelompok kerja yang dipimpinnya; (2) kelebihan dalam kepribadian, khususnya berkaitan dengan semangat, keuletan, keberanian, kebijaksanaan dan berlaku adil, percaya diri, ramah tamah, stabil dalam emosi, jujur rendah hati, sederhana dan berdisiplin; (3) kelebihan dalam pengetahuan terutama dalam merumuskan kebijaksanaan, memahami dan mengetahui perilaku dan kepuasan kerja guru atau bawahan yang dipimpinnya. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah dapat menggunakan teknik tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif. Teknik ini akan tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang dilakukan pada waktu mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya (Yenti, 2015).

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tingkat kepuasan yang sangat tinggi pada guru SMTA MPK KAJ adalah 76% memiliki klasifikasi sangat puas sebagai tingkat kepuasan kerja dan 24% berada pada klasifikasi cukup puas dan tidak ada yang menyatakan kurang puas. Kepuasan kerja karena keakraban dan kerjasama sebesar 19%, kepuasan kerja karena status dan penghargaan sebesar 17%, kepuasan kerja karena pemenuhan kebutuhan mengajar sebesar 16%, kepuasan kerja karena fasilitas kerja sebesar 16%, kepuasan kerja karena kesempatan berkarir sebesar 16%, dan kepuasan kerja karena gaji sebesar 15%.

Temuan atas hal ini memberikan penegasan simpulan bahwa guru-guru SMTA MPK KAJ yang merupakan guru-guru yang bekerja dengan misi semangat pendiri, dengan visi dan misi spiritual religiusitas memiliki kepuasan kerja yang didasari pula oleh makna spiritual yang mendasar yang didasarkan para relasi hubungan dan makna cinta kasih

berupa kepuasan kerja yang tercipta karena keakraban dan kerjasama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menguraikan beberapa saran yang diberikan kepada Pengurus yayasan Pendidikan dan Kepala Sekolah. Kepada pengurus yayasan pendidikan, kegiatan pengembangan sumber daya guru yang selama ini telah dilaksanakan di yayasan pendidikan dapat terus lebih dikembangkan terutama yang mencakup program keakraban dan kerjasama dengan tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang menunjang status penghargaan, pemenuhan kebutuhan mengajar, fasilitas kerja, kesempatan berkarir dan gaji. Sedangkan untuk kepala sekolah, kepuasan kerja guru yang diperkuat oleh pengaruh kesejahteraan spiritual dan hubungan interpersonal guru SMTA MPK Jakarta Barat, Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan perlu dipertahankan dengan meningkatkan kinerja organisasi melalui penerapan sistem manajemen dan komunikasi yang efektif yang melibatkan peran serta seluruh jajaran organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari. 2017. Effect Of Personality, Organizational Climate, And Work Satisfaction On Organizational Citizenship Behavior Teacher. *International Journal Of Human Capital Management*, Vol 1 (2), hlm 45-51.
- Colquitt, L. & Wesson. 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw Hill.
- Hasanah. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Manajer Pendidikan*, Vol 9(1), hlm 86-94.
- Inanna. 2018. Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Yang Bermoral. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol 1(1), hlm. 27-33.

- John R. Schermerhorn and H. Osborn. 2005. *Basic Organizational Behaviour*. New York: John Welly & Sons.
- Juhji. 2016. Peran Urgen Guru Dalam Pendidikan. *STUDIA DIDAKTIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol 10 (1), hlm 52-62.
- Kinicki dan Kreitner. 2008. *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills dan Best Practices*. New York : McGraw Hill.
- Liana, Yuyuk. 2012. Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 1(2), hlm. 15-30.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Njiru, Leah Muthoni. 2014. Job Satisfaction and Motivation among Teachers of Kiharu District in Kenya. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 5 (5), hlm 135-152.
- Nurkholis. 2013. Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, Vol 1(1), hlm 24.22.
- Raziq, Abdul & Raheela Maulabakhsh. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 23, hlm 717-725.
- Rusydiati. 2017. Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidik*, Vol 11(1), hlm 43-52.
- Shabir U, M. 2015. Kedudukan Guru Sebagai Pendidik. *Auladuna*, Vol 2(2), hlm 221-232.
- Stephen P & Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian manajemen*. Jakarta : Rineka.
- Susanto, J. 2012. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri kelompok teknologi di Kabupaten Boyolali. *E-Jurnal: eprints.uny.ac.id/8225/1/1%20-%2010702259038.pdf*
- Tabancali, Erkan. 2016. The Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, issue 66, hlm 263.280.
- Tukiyo. 2015. Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN*, hlm 158.168.
- Usop, Annierah Maulana., dkk. 2013. Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol 3 (1), hlm 245-252.
- Yenti, Febri. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri Kota Padang Panjang. *Jurnal EDUCATIO Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol 1 (1), hlm 43-52.