

**KONTRIBUSI KOMITMEN KERJA DAN IKLIM SEKOLAH  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI  
KECAMATAN IV JURAI KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**TESIS**



**Oleh**

**SRI HARMUDIAH  
NIRM 1110814**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan Gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

## **ABSTRACT**

**Sri Harmudiah. 2014. The Contribution Work Commitmen and School Climate on Job Satisfaction of Teacher in Senior High Scool IV Jurai it's South Coast District. Thesis Graduate Programs.State University Padang.**

Based on pra-survey the field reflected that job satisfaction of teachers in Senior High School IV Jurai still low. This is evident from the persistence of complaints involving teachers who expressed their duties and responsibilities. This is feared to affect the achievement of learning objectives and ultimately the goal of education. Researchers suspect that further work commitment and job satisfaction of climate increase school teacher in Senior High School IV Jurai hypothesis proposed in this study are: (1). Work Commitments contribute to job satisfaction of teachers, (2). School climate contribute to job satisfaction of teachers, (3) Work Commitments and school climate jointly contribute to job satisfaction of teachers.

The population in this research all teachers of Senior High School in The District IV Jurai, amount to 192 people, sample was 65 people taken to the proportional stratified random sampling technique, taking into account the education level and years of service. Research instrument used was a questionnaire Likert scale models that have been tested for validity and reliability data were analyzed by correlation and regression techniques.

The result of data analysis indicate that : 1. Work Commitments contribute to job satisfaction of teachers by 31,9 %, 2. School climate contribute to teachers job satisfaction at 11,6 %, 3.Work Commitments and school climate jointly contribute to teachers job satisfaction by 38,0 %. Subsequent descriptive analysis results explained that teacher job satisfaction, job commitment and school climate is still in the category simply by the level of achievement scores respectively 77,51 %, 78,22 %, and 78,26 % of the ideal score.

The above findings imply that the work commitment and school climate are two factors that have an influence on job satisfaction of teachers, but there are many other factors came into effect on job satisfaction of teachers are not examined in this study.

## ABSTRAK

**Sri Harmudiah, 2014. Kontribusi Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.Tesis.Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai masih rendah. Ini terlihat dari masih adanya keluhan-keluhan yang dikemukakan guru menyangkut tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa komitmen kerja dan iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi komitmen kerja dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Komitmen kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, (2) Iklim sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, (3) Komitmen kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai yang berjumlah 192 orang. Sampel penelitian berjumlah 65 orang yang diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata jenjang pendidikan dan masa kerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Komitmen kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 31,9%, (2) Iklim sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 11,6%, (3) Komitmen kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 38,0%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru, komitmen kerja, dan iklim sekolah masih berada pada kategori cukup dengan tingkat ketercapaian skor masing-masingnya sebesar 77,51%, 78,22%, dan 78,26% dari skor ideal.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa komitmen kerja dan iklim sekolah adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru, akan tetapi masih banyak faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Persetujuan Akhir Tesis

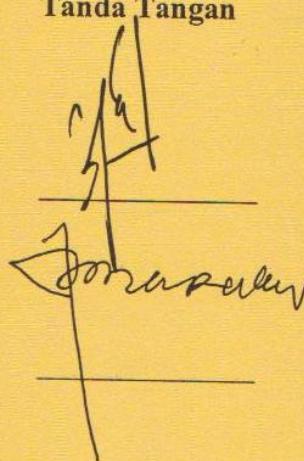
Nama Mahasiswa : **Sri Harmudiah**  
NIM : 1110814

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd.  
Pembimbing I



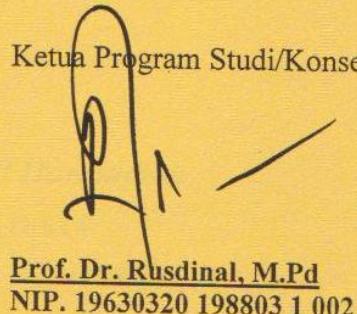
11/5/2024

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd  
Pembimbing II

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

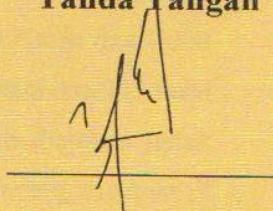
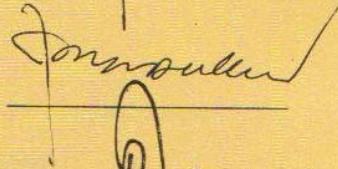
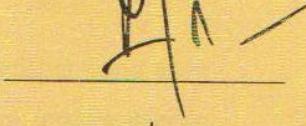
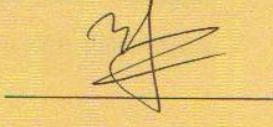
Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed  
NIP. 19580325 199403 2 001



Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed  
NIP. 19580325 199403 2 001

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> <i>(Ketua)</i>	
2	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> <i>(Sekretaris)</i>	
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
4	<u>Dr. Muhammad Sahnan, M.Pd.</u> <i>(Anggota)</i>	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> <i>(Anggota)</i>	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Sri Harmudiah*  
NIM. : 1110814  
Tanggal Ujian : 22 - 7 - 2014

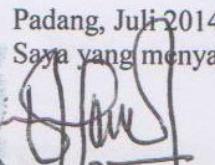
## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "**Kontribusi Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan**", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.



Padang, Juli 2014  
Saya yang menyatakan,

  
Sri Harmudiah,  
Nim. 1110814

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. H Mukhaiyar, M.Pd., Prof. Dr H Rusdinal, M.Pd., dan Dr. Muhammad Sahnan, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangsih pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesaiya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan,
5. Segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
7. Kepala Sekolah dan guru-guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
8. Kedua orang tua tercinta Ibunda (Jasmi) dan Ayahnda (Baharrudin), terimakasih untuk pengorbanannya yang luar biasa.

9. Teristimewa untuk istriku tercinta (Riko) dan anak-anakku tersayang (Puan Maharani Mudia Putri dan Farhan Mudia Putra), yang dengan penuh kesabaran selalu menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Juli 2014  
Penulis,

Sri Harmudiah,  
Nim. 1110814

## **DAFTAR ISI**

ABSTRACT .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....	iii
PERSETUJUAN UJIAN TESIS .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12

### **BAB II. KAJIAN PUSTAKA**

A. Landasan Teori.....	14
1. Kepuasan Kerja Guru.....	14
2. Komitmen Kerja.....	22
3. Iklim Sekolah .....	26
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis Penelitian .....	36

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel .....	37

C. Definisi Operasional .....	41
D. Instrumen Penelitian .....	42
E. Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	47
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	51
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	58
C. Pengujian Hipotesis .....	62
D. Pembahasan.....	75
E. Keterbatasan Penelitian.....	87
 BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	89
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	90
C. Saran .....	94
DAFTAR RUJUKAN .....	97
LAMPIRAN.....	99

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	37
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja .....	39
3. Hasil Perhitungan Sampel.....	40
4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	40
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	43
6. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen .....	45
7. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen .....	47
8. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru.....	51
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kepuasan Kerja Guru...	51
10. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja .....	53
11. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Komitmen Kerja .....	54
12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah.....	55
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Sekolah.....	56
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	59
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas.....	60
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y .....	61
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas $X_2$ terhadap Y .....	61
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru .....	62
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru.....	63
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	64
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Iklim Sekolah dengan Variabel Kepuasan Kerja Guru .....	66
22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Pelaksanaan Iklim sekolah Kepala Sekolah terhadap Variabel Kepuasan Kerja Guru ..	67

23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	67
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	69
25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	70
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan kerjaguru .....	70
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	73
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	73

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Guru.	8
2. Kerangka Pemikiran.....	36
3. Histogram Kepuasan Kerja Guru.....	52
4. Histogram Komitmen Kerja.....	54
5. Histogram Iklim Sekolah .....	56
6. Regresi Linier Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Guru.....	65
7. Regresi Linier Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru .....	68
8. Regresi Ganda Komitmen kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1.	Kuisisioner Uji Coba .....	99
2.	Data Mentah Uji Coba	
a.	Kepuasan Kerja Guru.....	111
b.	Komitmen Kerja.....	112
c.	Iklim Sekolah .....	113
3.	Analisis Uji Coba Instrumen	
a.	Kepuasan Kerja Guru.....	115
b.	Komitmen Kerja.....	117
c.	Iklim Sekolah .....	119
4.	Kisi-kisi Instrumen Peneliitian .....	121
5.	Kuesisioner Penelitian .....	122
6.	Data Mentah Variabel Penelitian .....	134
7.	Rekap Data Penelitian.....	140
8.	Perhitungan Statistik Dasar dan Frejuensi Masing-masing Variabel.....	142
9.	Uji Normalitas.....	149
10.	Uji Homogenitas .....	150
11.	Uji Independensi .....	151
12.	UjiLinieritas .....	152
13.	Pengujian Hipotesis Pertama .....	153
14.	Pengujian Hipotesis Kedua .....	154
15.	Pengujian Hipotesis Ketiga .....	155
16.	Korelasi Parsial .....	156
17.	Kontribusi Efektif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat .....	157
18.	Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana .....	159
19.	Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan....	160
20.	Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	161

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan faktor penting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang telah diberikan beban dan tanggung jawabnya masing-masing. Dari tingkatan yang paling tinggi melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan di tingkat pusat, diturunkan lagi melalui dinas pendidikan propinsi dan selanjutnya melalui dinas pendidikan kota dan kabupaten, selanjutnya sekolah menjadi tingkatan yang terendah. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab berdasarkan *pembagian tugas* yang prinsip secara tuntas,dinas pendidikan kabupaten/kota dan kecamatan termasuk sekolah digunakan secara langsung untuk menyusun program pengajaran.

Berbagai usaha telah dilakukan agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai, baik pihak sekolah, pemerintah daerah maupun pemerintah

pusat. Selain itu, peningkatan kualitas sekolah juga terlihat dari adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan bagi sekolah untuk memberikan mata pelajaran muatan lokal bagi peserta didik sesuai dengan keadaan dan tuntutan daerah masing-masing. Dengan diberlakukan otonomi daerah, diharapkan sekolah benar-benar mampu menyediakan lulusan yang siap masuk dalam lingkungan masyarakat sebagai agen perubahan ke arah yang lebih baik dan berkualitas.

Lebih lanjut, usaha pemerintah tersebut juga terlihat dari adanya perubahan kurikulum pendidikan di Indonesia yang selalu menyesuaikan pendidikan dengan perkembangan zaman yang dimulai dari kurikulum 1947, kurikulum 1964, kurikulum 1968, kurikulum 1975, kurikulum 1984, kurikulum 1994, suplemen kurikulum 1999, kurikulum berbasis kompetensi 2004, kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) 2006 dan yang terakhir adalah kurikulum 2013. Adanya perubahan kurikulum pendidikan di Indonesia menandakan bahwa demi meraih kualitas pendidikan yang baik, sistem pendidikan di Indonesia selalu di ubah mengiringi perkembangan dan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan harapan pendidikan di Indonesia tidak ketinggalan dari pendidikan negara maju lainnya. Namun sebaik apapun upaya yang telah direncanakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, tidak akan tercapai jika para pelaksana pendidikan memiliki pola pikir dan tujuan yang tidak searah.

Dalam rangka pelaksanaan pendidikan, maka pemerintah bersama kalangan swasta secara bersama-sama berupaya mewujudkan tujuan tersebut

melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang berkualitas antara lain melalui perkembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Dalam proses pembelajaran guru memiliki kedudukan yang sangat penting. Guru harus mampu menterjemahkan dan menjabarkan isi yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikan isi tersebut kepada siswa melalui proses pembelajaran. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Menteri Aparatur Negara Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, pada Pasal 1 dijelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Lebih lanjutnya, dalam pasal 6 juga lebih dijelaskan tentang kewajiban guru dalam melaksanakan tugasnya, salah

satunya adalah meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.Jadi dalam mencapai tujuan pendidikan sangat dibutuhkan pendidik yang handal atau profesional dalam bidang pembelajaran yaitu pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik.

Sewajarnya, peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan sangat bergantung kepada kinerja guru. Guru merupakan komponen utama dalam membelajarkan peserta didik. Jadi, guru diharapkan dapat bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat memperoleh hasil yang baik.Selain mempunyai tanggung jawab dan motivasi yang tinggi, guru juga diharapkan mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi atau perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap produktifitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktifitasnya dapat terus ditingkatkan.

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Seorang

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Individu yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Dapat dipahami bahwa jika guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktifitasnya secara optimal.

Mengingat begitu pentingnya kedudukan kepuasan kerja guru ini, maka pemerintah sebagai penanggung jawab utama penyelenggaraan pendidikan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru ini salah satunya adalah melalui peningkatan terhadap kesejahteraan guru. Namun, usaha tersebut belum dapat meningkatkan kepuasan kerja guru ke arah yang diharapkan. Hal ini tergambar dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 09 – 14 September 2013 di SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa orang guru diperoleh informasi bahwa: 1) masih ada guru yang mengeluh dalam melaksanakan proses pembelajaran karena kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang menunjang proses pembelajaran, 2) masih ada pula guru yang merasa kurang senang diberi tugas mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya, 3) masih ada guru yang merasa kesal karena hasil kerjanya tidak dihargai oleh kepala sekolah, 4) masih adanya guru yang merasa kurang puas terhadap pendeklegasian wewenang yang

diberikan oleh kepala sekolah yang tidak jelas, serta 5) masih adanya guru yang merasa tidak senang dengan perlakuan kepala sekolah yang menunjukkan kurangnya perhatian terhadap guru yang tercermin dari sikap kepala sekolah yang acuh terhadap prestasi yang diperoleh guru. Jabaran fenomena yang diuraikan di atas menggambarkan bahwa kepuasan kerja guru masih rendah yang terlihat dari masih banyaknya keluhan-keluhan yang dikemukakan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Jika kepuasan kerja guru belum terpenuhi maka dikhawatirkan akan mengakibatkan munculnya ketidakpuasan guru dalam menjalankan tugasnya. Ketidakpuasan guru ini selanjutnya akan berdampak pada timbulnya permasalahan-permasalahan baru seperti: guru akan *indisipliner* (datang telat ke sekolah dan pulang lebih awal), memulai pekerjaan tidak tepat waktu, mengulur-ulur waktu dalam melaksanakan tugas, kurangnya inisiatif dan kreatifitas guru dalam bekerja, serta tidak berungguh-sungguhnya guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

7

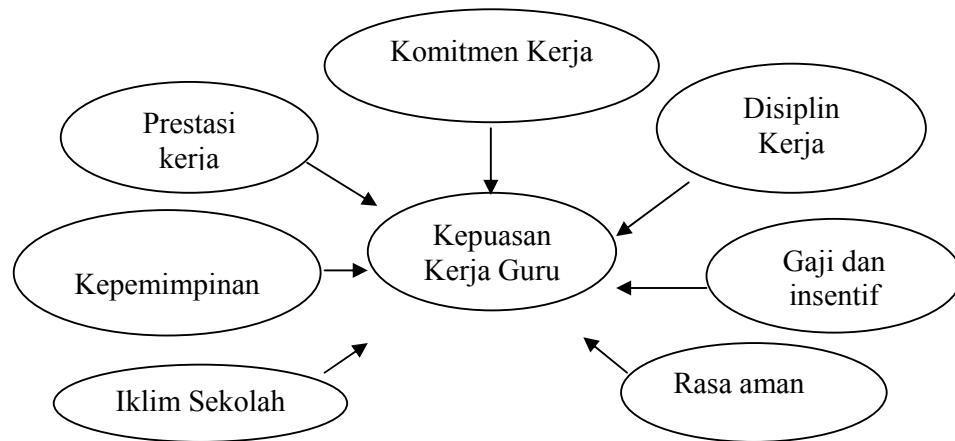
Dalam hal ini, gejala-gejala yang mencerminkan rendahnya kepuasan kerja guru ini diduga akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, maka perlu ditanggulangi secara tepat supaya tidak mengganggu proses pencapaian tujuan pendidikan. Berangkat dari hal inilah, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga diharapkan penelitian ini mampu menemukan berbagai pemecahan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru sebagai salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah haruslah memperoleh kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, Semakin baik tingkat kepuasan kerja guru semakin baik motivasi dan prestasi kerja mereka. Luthans (Nurhizrah Gistituati, 2009:283) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Sejalan dengan itu, Straus dan Leonard R. Sayles (1996:120) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja pegawai (guru) antara lain ikut ditentukan oleh: pengharapan, penilaian diri, norma-norma sosial, perbandingan-perbandingan social, hubungan input/output, keterikatan pegawai dengan organisasinya (komitmen pegawai), serta dasar pemikiran. Selanjutnya, Robbins Stephen P (2003:195) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh: pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung (iklim organisasi), rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Selanjutnya, Herzberg dalam J. Winardi (2004:87) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu faktor *hygiene* yang keberadaannya bisa menghilangkan ketidakpuasan dan faktor *motivator* yang mampu menimbulkan kepuasan kerja. Yang termasuk faktor *hygiene* itu antara lain adalah iklim organisasi, supervisi, rasa aman, status, dan gaji/incentif. Sedangkan faktor *motivator*

antara lain adalah prestasi kerja, pengembangan diri, komitmen, pemberian tanggung jawab, disiplin kerja, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri. Kedua faktor tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menduga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Jika komitmen telah tertanam dalam diri seseorang (guru) maka hal ini akan dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja tersendiri bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Fenomena di SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa komitmen kerja guru masih rendah. Ini terlihat dari masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan

kepadanya.

Disiplin Kerja adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang-orang tunduk pada putusan, perintah, atau peraturan yang berlaku. Guru yang pada dirinya terdapat kesadaran akan adanya aturan dan melaksanakan aturan secara total maka pekerjaan guru tersebut cenderung akan optimal, dan hasil pekerjaan ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru tersebut, dan begitu juga sebaliknya. Kondisi lapangan menggambarkan disiplin kerja di SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai Kab. Pesisir Selatan belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang terlambat datang dari jam yang ditentukan, masih enggannya sebagian guru menerima tugas tambahan diluar jam mengajar, dan kadangkala merasa terpaksa melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan.

Gaji dan insentif juga diduga ikut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Seorang pekerja mengharapkan gaji atau insentif yang sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang diembannya. Begitu juga dengan guru di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, guru akan puas dan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dimiliki setiap orang. Begitu pula yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Rasa aman yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas, diduga akan ikut memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru.

Iklim sekolah berhubungan dengan suasana kerja yang terjadi dalam suatu sekolah yang tercipta oleh pola hubungan antar individu di dalamnya. Iklim sekolah yang kondusif menjadikan hubungan antar sesama guru, dan guru dengan kepala sekolah menjadi lebih harmonis. Dengan keharmonisan hubungan yang terjalin maka guru akan melaksanakan pekerjaannya dengan rasa senang, tenram, dan damai. Artinya, kepuasan kerja guru ikut dipengaruhi oleh iklim sekolah. Namun, fenomena yang tampak di SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa iklim sekolah belum berlangsung dengan kondusif. Ini terlihat dari kurang baiknya hubungan yang terjalin antar sesama guru, masih adanya rasa saling mencurigai diantara guru dengan personil sekolah lainnya.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain. Apabila pemimpin dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik maka diduga dapat memberikan dampak yang positif terhadap terciptanya kepuasan kerja guru. Fenomena yang tampak di SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Peisir Selatan menunjukkan bahwa kepala sekolah belumlah mampu melaksanakan kepemimpinannya dengan baik. Ini tergambar dari keluhan-keluhan yang diutarakan guru yang menyatakan bahwa guru merasa kepala sekolah kurang memperhatikan kebutuhan mereka serta kurang menghargai hasil kerja yang telah dilakukan guru.

Prestasi kerja guru juga diduga akan memberikan kepuasan kerja bagi guru yang bersangkutan. Mereka tentu akan merasa puas melihat hasil kerja kerasnya ternyata tidak sia-sia. Kondisi seperti ini belum terlihat di SMA

Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Artinya, terdapat indikasi masih rendahnya prestasi kerja guru. Guru kurang memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang akhirnya proses pembelajaran kurang berjalan dengan baik.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan di atas serta melihat masing-masing variabel yang ada di lapangan, maka peneliti lebih mengedepankan faktor-faktor yang diduga berdampak dominan terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini pada faktor komitmen kerja dan iklim sekolah saja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja guru.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen kerja berkontribusi terhadap kepuasaan kerja guru?
2. Apakah iklim sekolah berkontribusi terhadap kepuasaan kerja guru? 12
3. Apakah komitmen kerja dan iklim sekolah berkontribusi secara bersama-sama terhadap kepuasaan kerja guru?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan besarnya:

1. Kontribusi komitmen kerja terhadap kepuasaan kerja guru

2. Kontribusi iklim sekolah terhadap kepuasaan kerja guru
3. Kontribusi komitmen kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasaan kerja guru

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis.

### **1. Teoritis**

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang upaya meningkatkan kepuasan kerja guru melalui komitmen kerja dan iklim sekolah untuk jenjang pendidikan SMA pada umumnya.

### **2. Praktis**

#### a. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi Kepala SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru melalui komitmen kerja dan iklim sekolah.

#### b. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kepuasan kerjanya melalui komitmen kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

#### c. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan komitmen kerja guru dan kepuasan kerja guru di sekolah binaannya.

d. Kepala Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan komitmen kerja guru, iklim sekolah, dan kepuasan kerja guru.

e. Peneliti selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja memberikan kontribusi sebesar 31,9% terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai. Artinya, kepuasan kerja guru ikut dipengaruhi oleh komitmen kerja sebesar 31,9%, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan terhadap komitmen kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa komitmen kerja merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam peningkatan kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Selanjutnya hasil analisis deskripsi data menunjukkan bahwa komitmen kerja guru SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan masih berada pada kategori cukup, dengan ketercapaian skor sebesar 78,22% dari skor ideal.
2. Iklim sekolah berkontribusi sebesar 11,6% terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Ini berarti dengan adanya iklim sekolah yang kondusif, maka kepuasan kerja guru cenderung akan meningkat. Hal ini mengisyaratkan bahwa iklim sekolah merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam peningkatan kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai

Kabupaten Pesisir Selatan. Selanjutnya hasil analisis deskripsi data variabel iklim sekolah di SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan secara umum diketahui masih berada pada kategori cukup dengan skor 78,26% dari skor ideal. Selanjutnya dilihat dari tingkat capaian perindikatornya, diketahui bahwa semua indikator masih berada pada kategori cukup.

3. Komitmen kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti (38,0%) terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini menggambarkan bahwa bila komitmen kerja guru tinggi dan didukung pula oleh iklim sekolah yang kondusif maka kepuasan kerja guru cenderung meningkat. Ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang tinggi, sebaiknya dilakukan melalui komitmen kerja guru dan iklim sekolah yang kondusif. Dilihat dari hasil analisis deskripsi data variabel kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan diketahui berada pada kategori cukup dengan tingkat capaian skor sebesar 77,51% dari skor ideal. Selanjutnya dilihat dari tingkat capaian perindikatornya, diketahui bahwa semua indikator masih berada pada kategori cukup.

## B. **Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan iklim sekolah berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini berarti bahwa kepuasan

kerja guru dapat ditingkatkan menjadi lebih baik melalui peningkatan terhadap komitmen kerja serta iklim sekolah. Oleh karena itu, faktor utama yang perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan pihak yang terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja guru adalah melakukan peningkatan terhadap komitmen kerja guru dan iklim sekolah.

Peningkatan komitmen kerja guru ini pada dasarnya dapat dilakukan melalui indikator yang tingkata capaian responnya terendah. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa berdisiplin dalam bekerja merupakan indikator dari komitmen kerja yang tingkat capaian responnya terendah. Oleh karena itu, perlu dilakukan sebuah upaya agar disiplin guru dalam bekerja dapat meningkat ke arah yang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin guru ini diantaranya dapat dilakukan oleh guru itu sendiri dan oleh kepala sekolah selaku pimpinan. Adapun bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja adalah dengan menanamkan sebuah kesadaran dan keyakinan dalam dirinya bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah sebuah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Artinya, jika guru sudah memiliki keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukannya itu adalah sebuah amanah maka ia akan melakukannya dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tepat pada waktunya tanpa menunda pelaksanaan dari pekerjaan tersebut. Selain itu dengan membuat daftar pekerjaan berdasarkan skala prioritas diduga juga dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja.

Selanjutnya, upaya berikutnya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja supaya menjadi lebih baik lagi adalah melalui pengawasan terhadap setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan guru. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan. Artinya, kepala sekolah memiliki andil untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Ini dikarenakan, secara ilmu psikologis diketahui bahwa kecenderungan seseorang akan menampilkan perilaku kerja yang baik apabila di dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut ia diawasi dengan seksama. Selanjutnya, selain melalui pengawasana, kepala sekolah juga dapat meningkatkan disiplin kerja guru supaya menjadi lebih baik lagi melalui penegakan aturan dan pemberian sanksi yang tegas bagi guru yang tidak disiplin. Ini berangkat dari pengamatan yang dilakukan di lapangan menemukan bahwa masih adanya guru yang tidak bekerja dengan baik dikarenakan selama ini mereka tidak mendapatkan teguran atau bahkan sanksi dari kepala sekolah terhadap kelalaian (ketidakdisiplinan) yang mereka lakukan dalam bekerja. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jika kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dengan seksama terhadap guru dan didukung pula oleh penegakan aturan dan sanksi yang tegas bagi guru yang melanggar maka akan dapat memperbaiki atau meningkatkan disiplin guru dalam bekerja ke arah yang lebih baik.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kepuasan kerja guru seperti yang telah dikemukakan sebelumnya dapat pula dilakukan melalui iklim

sekolah. Upaya untuk meningkatkan iklim sekolah dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah melalui indikator yang tingkat capaian responnya terendah. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterbukaan antara guru dengan kepala sekolah merupakan indikator dari variabel iklim sekolah yang tingkat capaian responnya terendah. Oleh karena itu sasaran utama yang harus diperbaiki agar iklim sekolah dapat berlangsung dengan baik adalah keterbukaan antara guru dengan kepala sekolah. Keterbukaan antara guru dengan kepala sekolah ini dapat terjadi dengan baik apabila kedua belah pihak membiasakan diri untuk selalu bersikap dan berkata jujur. Diharapkan dengan adanya kejujuran antara sesama guru dengan kepala sekolah, maka keterbukaan dapat tumbuh dengan baik. Selanjutnya, jika keterbukaan antara guru dan kepala sekolah terjalin dengan baik maka secara tidak langsung hal ini pun akan berpengaruh pada terciptanya rasa saling percaya diantara kedua belah pihak. Jika kepercayaan sudah terbangun maka hal ini pun akan berdampak positif pada iklim sekolah. Artinya, jika keterbukaan dapat tumbuh dengan baik, ini berarti iklim sekolah di SMA Negeri Kecamatan IV Jurai pun akan menjadi baik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jika iklim sekolah sudah berlangsung dengan kondusif/baik maka secara langsung kepuasan kerja guru SMA Negeri Kecamatan IV Jurai pun akan berlangsung dengan baik pula. Ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berkontribusi terhadap peningkatakan kepuasan kerja guru.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru dan iklim sekolah dapat pula meningkatkan kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan IV Jurai.

### C. Saran

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen kerja guru dapat dilakukan melalui disiplin guru dalam bekerja. Ini dikarenakan disiplin guru dalam bekerja merupakan indikator yang tingkat capaian responnya terendah. Adapun bentuk upaya yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja adalah dengan menanamkan sebuah kesadaran dan keyakinan dalam dirinya bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah sebuah amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Artinya, jika guru sudah memiliki keyakinan bahwa pekerjaan adalah sebuah amanah maka ia akan melakukannya dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab serta tepat pada waktunya tanpa menunda pelaksanaan dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya, dengan melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan guru juga dapat meningkatkan disiplin guru dalam bekerja. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan. Selanjutnya, selain melalui pengawasana, kepala sekolah juga dapat meningkatkan disiplin kerja guru melalui penegakan aturan dan pemberian sanksi yang tegas bagi guru yang tidak disiplin.

2. Untuk meningkatkan iklim sekolah pada dasarnya dapat dilakukan dengan menciptakan keterbukaan antara guru dengan kepala sekolah. Ini dikarenakan hasil analisis menunjukkan bahwa keterbukaan yang terjalin antara guru dan kepala sekolah merupakan indikator dari variabel iklim sekolah yang tingkat capaian responnya terendah. Guru dan kepala sekolah dapat menciptakan keterbukaan diantara mereka dengan cara membiasakan diri untuk selalu bersikap dan berkata jujur. Diharapkan dengan adanya kejujuran antara sesama guru dengan kepala sekolah, maka keterbukaan dapat tumbuh dengan baik. Artinya, jika keterbukaan dapat tumbuh dengan baik maka kepercayaan diantara mereka pun akan terbangun dengan baik pula. Selanjutnya, jika kepercayaan sudah terbangun dengan baik maka iklim sekolah pun akan berlangsung dengan kondusif tanpa adanya rasa curiga-mencurigai diantara mereka (personil sekolah).
3. Selanjutnya, secara umum peningkatan terhadap kepuasan kerja guru ini dapat pula dilakukan oleh Dinas Pendidikan selaku lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan agar dapat melakukan upaya-upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, seperti menyelenggarakan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk membantu guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa adanya hambatan/halangan. Artinya, jika guru dapat melaksanakan tugas tanpa hambatan tentunya akan dapat menumbuhkan rasa senang/puas terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu dengan

memberikan penghargaan atau insentif kepada guru yang berprestasi dalam bekerja juga dapat membantu mereka untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru selain komitmen kerja dan iklim sekolah. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Manajemen Pengajaran Secara Manusia*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Cochran, William G. 1977. *Sampling Technique. Third Edition*. New York: John Willey & Sons.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press.
- Goleman, Daniel. 2001. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy , W.K. dan Miskel CG. 2001. *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- K. Davis dan W. Newstorm. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Mathis R. dan Jackson J.H. 2000. *Human Resources Management* New Jersey: Prentice Hall.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslim, Sri Banun. 2009. *Konsep Dasar Supervisi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jakarta. Alfabeta.
- Nawawi, Hadari dan Martini. 1995. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.