

Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam

Shobihatul Fitroh Noviyanti^{1*}, Abdul Malik Karim Amrullah², Ihsan Zikri³, Juri Wahananto⁴

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

⁴ Kantor Kementerian Agama, Kabupaten Lamongan, Indonesia

e-mail: ¹*shobihanoviyanti@gmail.com, ²ainababdulmalik@pai.uin-malang.ac.id, ³ihsanzikri73@gmail.com,

⁴juriwahananto3@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received December 12, 2023

Accepted December 20, 2023

Available online December 24, 2023

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja Pendidik, Mutu Lembaga Pendidikan

Keywords:

Educator Job Satisfaction, Quality of Educational Institutions

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang kepuasan kerja tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan Islam, apa saja hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memantik kepuasan kerja, Kategori kepuasan kerja yang berbeda termasuk kepuasan dengan gaji, promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, altruisme, status, dan lingkungan. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan library research. Pendekatan library research sendiri merupakan salah satu pendekatan dalam metode penelitian kualitatif yang mengambil data-datanya dari sebuah media baca. Hasil penelitian ini yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, mulai dari faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor keuangan.

ABSTRACT

This article discusses the job satisfaction of teaching staff at Islamic Education Institutions, what things need to be considered in triggering job satisfaction. Different categories of job satisfaction include satisfaction with salary, promotions, supervision satisfaction, co-worker satisfaction, satisfaction with the job itself, altruism, status, and environment. The research method used in this article is a qualitative research method with a library research approach. The library research approach itself is an approach to qualitative research methods that takes data from reading media. The results of this research are factors that can influence teacher job satisfaction, starting from psychological factors, social factors, and financial factors.

this is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by LP MA'ARIF PCNU Kabupaten Malang.



Pendahuluan

Guru memiliki banyak tanggung jawab dalam dunia pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, guru memainkan peran yang sangat penting dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Guru adalah kunci dalam peningkatan mutu Pendidikan (Saudagar et al., 2009). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dengan kualifikasi dan kompetensi yang sedemikian, maka penting bagi pimpinan untuk dapat mengetahui posisi tenaga pendidik yang ada dalam Lembaga Pendidikan tersebut, bagaimana kondisi mentalnya, apakah sudah merasakan kepuasan, apakah lingkungan dan budaya yang ada Lembaga Pendidikan tersebut sudah nyaman, dan lain sebagainya, sehingga seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kepuasan karyawannya. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja adalah salah satu komponen psikologis yang menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas jika ada kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan harapan mereka dengan pekerjaan yang mereka miliki. Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kepuasan guru dengan pekerjaan mereka; ini dapat membantu meningkatkan prestasi kerja di sekolah, yang akan berdampak pada upaya untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang sangat puas menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Robins, 2003).

* Corresponding Author: Shobihatul Fitroh Noviyanti shobihanoviyanti@gmail.com

Rosa dan Himam (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan bukti manajemen organisasi yang baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif. Rasa puas dan kesuksesan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh guru secara tepat waktu dan dengan cara yang kreatif, inovatif, dan efektif akan muncul dari seseorang yang menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja guru sangat erat terkait dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru harus diprioritaskan. Kepuasan kerja seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan dan keinginannya untuk mengganti pekerjaan.

Kepuasan pendidik dalam melaksanakan tugasnya berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan; kepuasan kerja dapat memicu pencapaian prestasi kerja; kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh Syafrudin (2005), kepuasan kerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan kualitas pendidikan di madrasah. Dia mengatakan bahwa seorang guru tidak hanya terbatas pada statusnya sebagai pengajar, tetapi juga memiliki peran lebih luas sebagai penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pendidikan.

Menurut Yasinta (2018), hal yang paling penting untuk dipenuhi untuk kelangsungan hidup dan kepuasan adalah kebutuhan. Guru akan merasa puas jika kompensasi yang mereka terima untuk pekerjaan mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sebaliknya, jika kompensasi yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, maka guru tersebut akan sulit untuk merasa puas. Dia akan menjadi tertekan, sedih, dan kecewa jika kondisi ini berlanjut. Sebagai akibatnya, produktivitas kerjanya akan menurun, yang disebabkan oleh tingginya absensi atau semangat yang rendah, dan ada korelasi yang kuat antara kinerja dan kepuasan kerja.

Guru yang berprestasi menunjukkan adanya kemampuan guru dalam menguasai tugas tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Guru yang menguasai pekerjaannya dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap upaya pencapaian tujuan pendidikan serta meningkatkan kualitas proses pembelajaran di madrasah. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas, guru profesional sangat diperlukan. Guru memegang peran penting dan terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja guru berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja mereka sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Jika kepuasan kerja guru meningkat, guru akan dapat bekerja secara profesional dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dengan penuh semangat, yang pada gilirannya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan peningkatan kualitas hidup.

Metode

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam artikel jurnal ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *library research*. Penulis mendapatkan data dalam artikel ini dari data sekunder, dimana data sekunder didapatkan dari beberapa data yang pernah ada dalam suatu lembaga atau media baca lainnya. Hasil dari artikel ini sendiri ditulis dalam bentuk teks naratif deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Mathis dan Jackson, yang dikutip oleh Rusydiyati, adalah keadaan emosi positif yang muncul sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketika harapan seseorang tidak terpenuhi, mereka menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja karena semua kebutuhan mereka dipenuhi (Mathis, Robert L. dan Jackson, John H.). Selain itu, menurut Susilo Martoyo, kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana ada atau tidaknya titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Namun, Anoraga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan kondisi kerja mereka, termasuk masalah upah, kondisi dan situasi kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian yang dibuat oleh karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012), kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang berasal dari sikap khusus terhadap komponen penyesuaian diri, hubungan sosial individu di luar pekerjaan, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Menurut beberapa definisi kepuasan kerja yang disebutkan di atas, kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang baik yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka menilai pengalaman kerja mereka di tempat kerja dengan tingkat timbal balik pelayanan yang mereka harapkan. Ini termasuk masalah tentang upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Teori kepuasan kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja, diantaranya:

Teori dua faktor

Teori kepuasan kerja ini mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terdiri dari kelompok variabel yang berbeda, seperti motivasi dan faktor kebersihan. Dalam teori ini, ketidakpuasan dikaitkan dengan kondisi pekerjaan, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Faktor ini disebut faktor kebersihan atau pemeliharaan karena mencegah reaksi negatif. Sebaliknya, kepuasan diperoleh dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsung dari pekerjaan itu, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Faktor-faktor ini berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga disebut motivator.

Teori nilai

Menurut teori ini, kepuasan kerja akan mencapai titik di mana pekerja menerima pekerjaan yang sesuai dengan harapan. Pekerja lebih puas dengan jumlah hasil yang mereka terima, dan sebaliknya. Menurut teori ini, adanya perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang adalah kunci untuk kepuasan kerja; semakin besar perbedaannya, semakin rendah kepuasan seseorang. Teori ini menyatakan bahwa banyak faktor dapat memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, cara terbaik untuk membuat karyawan puas adalah dengan memberikan apa yang mereka butuhkan dan bisa (Tukiyo, 2015)

Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku *Behavior in Organizations*, ada beberapa kategori kepuasan kerja, termasuk:

- a. Kepuasan Pembayaran: Ini menunjukkan bagaimana pekerja merasa tentang upahnya, apakah itu sesuai dengan harapan mereka, apakah itu cukup untuk biaya normal dan mewah. Kepuasan gaji didasarkan pada upah yang mereka harapkan dan apa yang mereka terima (Wibowo, 2017:132). Upah yang mereka terima dapat membuat seseorang sangat puas atau sebaliknya. Jika ini terjadi, kepuasan kerja dapat meningkat jika: dapat memenuhi kebutuhan, dan memenuhi keadilan internal
- b. Keadilan eksternal: Keadilan eksternal berarti bahwa gajinya sebanding dengan gaji orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama di perusahaan itu sendiri atau di perusahaan lain (Badeni, 2017: 45).
- c. Kepuasan promosi: Ini mencerminkan perasaan bekerja pada kebijakan dan praktik promosi perusahaan, seperti apakah promosi akan diberikan secara jujur dan berdasarkan kemampuan. Promosi membuat lebih banyak tugas dan beban kerja, yang membuat beberapa pekerja tidak suka. Sebaliknya, beberapa orang percaya bahwa promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena menghasilkan peningkatan karir, upah, dan prestise (Badeni, 2017: 133).
- d. Kepuasan pengawasan: Hal itu mencerminkan pikiran pekerja terhadap atasannya, yang termasuk atasannya yang pandai, sopan, dan kominator yang baik; mereka tidak malas, mengganggu, atau menjauhkan mereka. Mayoritas karyawan mengharapkan atasan yang bersedia membantu mereka dalam pekerjaan mereka, seperti menyediakan informasi yang mereka butuhkan dan menghindari kebingungan di tempat kerja.
- e. Kepuasan rekan kerja: Ini menunjukkan bagaimana seorang pekerja merasa tentang rekan kerjanya, seperti apakah mereka cerdas, bertanggung jawab, peduli, menyenangkan, dan menarik. Karena ada saat-saat ketika pekerja tidak dapat melakukannya sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain, pekerja berharap memiliki rekan kerja yang peduli terhadap mereka. Selain itu, karyawan menginginkan mitra kerja yang menyenangkan sehingga mereka menikmati hari kerja mereka dengan penuh semangat dan membuat mereka senang dengan apa yang mereka lakukan.
- f. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri: Ini mencerminkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Termasuk jika pekerjaan itu menantang, menarik, dihormati, dan membutuhkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang membosankan, berulang, dan tidak nyaman. Aspek ini berpusat pada pekerjaan nyata pekerja.
- g. Altruisme: Ketika seorang karyawan bersedia membantu rekan kerjanya yang membutuhkan dalam menyelesaikan tugas, dia akan memiliki sifat membantu orang lain dan moral.
- h. Status: Status menimbulkan gengsi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan memiliki kekuasaan atas orang lain atau memiliki popularitas di perusahaan (Badeni, 2017: 133-134).
- i. Lingkungan: Lingkungan: kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini mencakup hal-hal seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang menjaga tempat kerja tetap segar, dan sebagainya. Faktor ini mungkin merupakan salah satu bagian dari kepuasan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan mencapai tujuan mereka secara optimal (Badeni, 2017: 46).

Mengukur kepuasan kerja

Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah bagaimana mengukur kepuasan kerja. Selain itu, ada banyak faktor yang dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja. Beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja, menurut perspektif Kreitner dan Kinicki, yang dikutip Wibowo, adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan: Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan: Menurut model ini, kepuasan adalah hasil dari terpenuhinya harapan, yang menunjukkan perbedaan yang diperoleh individu.
- c. Pencapaian Nilai: Gagasan di balik komponen ini adalah bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang sangat penting bagi mereka.
- d. Ekuitas: Di sini dijelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari perlakuan yang adil terhadap karyawan di tempat kerja.
- e. Komponen disposisional/genetik: elemen ini disebut karakter, dan didasarkan pada gagasan bahwa faktor genetik dan sifat pribadi sebagian besar bertanggung jawab atas kepuasan kerja. Karena seringkali ada rekan kerja yang selalu merasa puas dengan situasi kerja mereka, sementara rekan kerja lainnya tidak (Badeni, 2017: 139).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Fiska Ilyasir dalam tulisannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja adalah:

- a. Faktor psikologis yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor social yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya.
- c. Faktor fisik yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan karyawan, dan sebagainya.
- d. Faktor keuangan yaitu faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawainya seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan sebagainya (Fiska Ilyasir, 2013: 147)

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Beberapa variabel menghubungkan kepuasan kerja dengan kinerja

- a. kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena ada korelasi yang moderat antara kepuasan kerja dan kinerja. Orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi juga
- b. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen afektif dan normatif yang lebih tinggi, yang berasal dari kedekatan mereka dengan organisasi, sedangkan komitmen normatif berasal dari perasaan yang mereka miliki tentang organisasi.
- c. Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Pelanggan: Ada keyakinan bahwa kepuasan pelanggan adalah hasil dari karyawan yang bahagia. Dengan kata lain, lebih banyak kerja dan loyalitas akan menghasilkan lebih banyak persepsi nilai pelanggan. Ada dua alasan untuk hal ini:
 - 1) Pekerja yang memiliki mood positif akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga pekerja memiliki mood yang baik yang akan menunjukkan persahabatan yang lebih alami dan emosi yang positif, yang pada gilirannya akan membuat konsumen memiliki emosi yang positif juga.
 - 2) Seorang pekerja kurang mungkin meninggalkan pekerjaannya ketika dia merasa puas dengan pekerjaannya, jadi semakin lama mereka bekerja, semakin baik mereka melayani pelanggan.
- d. Kepuasan Kerja dengan Ketidakhadiran: Hubungan ini sedang hingga lemah. Seorang pekerja yang tidak puas biasanya tidak akan tiba di tempat kerja.
- e. Kepuasan Kerja dengan Perputaran: Jika seorang karyawan menerima tawaran pekerjaan tanpa permintaan, kepuasan kerja mereka tidak menunjukkan bahwa mereka akan dipecat karena Pekerja lebih cenderung keluar karena "tarik", daya tarik pekerjaan daripada "dorongan", dan kurangnya penari di tempat kerja saat ini.
- f. Kepuasan Kerja dengan Penyimpangan Kerja: Ketidakpuasan kerja dan hubungan yang tidak menyenangkan dengan rekan kerja memprediksi berbagai perilaku yang tidak diinginkan bagi perusahaan, seperti upaya untuk membentuk hubungan, penyalahgunaan materi, pencurian pekerjaan, dan kelambanan. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan bertindak dengan berbagai cara.

- g. Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Hidup: Tingkat kebahagiaan hidup karyawan ditentukan oleh tingkat kepuasan hidup mereka. Ketika seseorang merasa lebih baik tentang pekerjaannya, mereka akan merasa lebih baik tentang hidup mereka (Wibowo, 2017: 142-144).

Dampak ketidakpuasan kerja

Model EVLN, yang terdiri dari keluar, suara, kesetiaan, dan mengabaikan, menunjukkan dampak kepuasan kerja.

- Exit*: Respon menunjukkan perilaku langsung yang ditunjukkan oleh pekerja, seperti mengundurkan diri atau mencari pekerjaan baru.
- Voice*: Respon memberikan masukan dari pekerja untuk lembaga, seperti mendiskusikan masalah dengan atasan atau membentuk aktivitas perserikatan.
- Loyalty*: Menunjukkan peningkatan kondisi, seperti kepercayaan pada organisasi dan manajemennya untuk memperbaiki keadaan.
- Neglect*: Secara pasif memperburuk keadaan organisasi, seperti keterlambatan, kemangkiran, pengurangan usaha, dan peningkatan kesalahan (2017), 145

Kesimpulan

Dari diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan mental yang baik bagi karyawan yang menilai pengalaman kerja mereka di tempat kerja dengan tingkat nilai timbal balik yang diinginkan. Ini termasuk masalah seperti upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi mental. Kepuasan kerja termasuk kepuasan dengan gaji, promosi, rekan kerja, altruisme, status, dan lingkungan. Di dunia perusahaan, dampak kepuasan kerja guru yang tidak terpenuhi dituangkan dalam model teoritis yang disebut EVLN-Model, yang terdiri dari exit, voice, loyalitas, dan penelantaran.

Hal ini dapat diatasi dengan beberapa cara antara lain dengan memenuhi kategori kepuasan kerja guru dan mengelola dengan baik faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, mulai dari faktor psikologis yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologis tenaga kerja seperti minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan, yang kedua adalah faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik dengan sesama guru maupun dengan atasannya. Ketiga, faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan pegawai. dan seterusnya. dan yang terakhir adalah faktor keuangan, yaitu faktor yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan guru seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan.

Daftar Pustaka

- Akhiruddin. (2015). Lembaga Pendidikan Islam Di Nusantara.
- Anoraga. (2006). Pandji, Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.,
- Badeni. (2007). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Chania Ditarora (2018). Guru Madrasah Swasta : Potret dan Problematikanya in <https://www.kompasiana.com> (downloaded at: 30 / March / 2019, at 8 :00 p.m.)
- Darmawati, Arum et.al. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.
- Dirhantoro Tito. (2017). Mengangkat Harkat guru Honorer in <https://jurnalruang.com> (downloaded at: 30 / March / 2019, at 8:00 p.m.).
- Fiska Ilyasir. (2013). Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Profesionalisme Guru.
- Jazuli, M. Syaifuddin, (2009). Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Di SMP Islam Hidayatullah Banyumanik Semarang). Thesis. Semarang : IAIN Walisongo.
- Mathis, Robert L. and Jackson, John H. (2006). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Milla, Rahayu. (2018). Sistem Pengelolaan Guru Tidak Tetap (GTT) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.
- Rusydiati, (2017). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah.
- Susilo Martoyo. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Tukiyo. (2015). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Klaten, Makalah, Disampaikan Pada Acara Seminar Nasional Pendidikan UNS & ISPI Jawa Tengah.
- Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2012). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). Perilaku Dalam Organisasi. Depok: PT Raja Grafindo Persada.