

## **ANALISIS KEPUASAN KERJA GURU**

### **DI SMKN I TANA TORAJA**

**Yohana, Soleman, Ansar**

Jurusan Administrasi Pendidikan Kekhususan  
Manajemen Pendidikan  
Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Makassar  
Email : [lebankabanga@gmail.com](mailto:lebankabanga@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepuasan kerja guru di SMK Negeri I Tana Toraja, dilihat dari tingkat kedisiplinan guru, moral kerja guru dan prestasi kerja guru serta mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Teknik sampling menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dilihat dari tingkat kedisiplinan, moral kerja guru serta prestasi kerja guru menunjukkan kepuasan kerja guru yang baik, hal ini dibuktikan oleh kedisiplinan guru dalam menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah serta moral kerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibuktikan oleh sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas serta ditunjukkan oleh tanggung jawab dan antusiasme guru serta minat dan kepedulian guru sebagai pendidik. Selanjutnya tingkat prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh adanya kemampuan guru mencapai kemajuan dalam melaksanakan tugasnya dari waktu ke waktu. Sedangkan faktor pendukung dalam penelitian ini adalah Tanggung jawab, Pekerjaan itu sendiri, Capaian, Pengakuan, Hubungan antar Pribadi, Kondisi Kerja. Faktor penghambat antara lain Administrasi dan kebijakan organisasi serta Kualitas supervisi. Berdasarkan temuan penelitian maka disarankan agar kepala sekolah tetap memperhatikan kepuasan kerja guru dengan meningkatkan pemberian reward kepada guru yang disiplin melalui pemberian reward dalam bentuk lain seperti; memprogramkan studi tour, mengusulkan guru yang disiplin ke Dinas Pendidikan untuk mendapatkan penghargaan dari pemerintah, atau memikirkan reward yang dapat menunjang peningkatan karir guru dan kiranya pemberian sanksi yang tegas bagi guru yang indiscipliner tetap dilaksanakan. Selanjutnya agar kepala sekolah selalu memotivasi guru untuk tetap antusias dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, serta kiranya guru tetap diberi peluang untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang berkelanjutan disarankan agar kepala sekolah memprogramkan dan melaksanakan supervisi akademik secara rutin dalam upaya serta memikirkan kebijakan yang tidak membebani guru dalam pelaksanaannya.

## **ABSTRACT**

The study aims at describing work satisfaction of teachers at SMKN I Tana Toraja based on the level of teachers' discipline, teachers' work morale, and teachers' work achievement. This study is descriptive qualitative research. Sampling technique employed in this study was purposive sampling. Data were collected through interview, observation, and documentation. The results of the study reveal that work achievement indicated good teachers' work satisfaction of teachers' work satisfaction of teachers' based on the level discipline, work morale, and work achievement indicated good teachers' work satisfaction, proven by attitude and behavior of teachers' in conducting their tasks as well as their responsibility and enthusiasm and their interest and care as educators. Next, good level of work achievement was discovered by the ability of teachers' to achieve the progress in conducting their tasks from time to time. The supporting factors of the study were responsibility, the work itself, achievement, recognition, interpersonal relation, work condition. The inhibiting factors among others were administration and organization policy as well as the quality of supervision. Based on the research findings, it is suggested that the principal should pay attention on teachers' work satisfaction by increasing the rewards to disciplined through other formats such as programming study tour, proposing disciplined teachers to Education Bureau to get awards from the government or think of rewards that can support the improvement of teachers' career, and giving strict sanction teachers who indiscipline still needs to be conducted. Suggestions for the principal, he needs to always motivate teachers should be given opportunity to improve their performances. In terms of improving the sustainability of the quality of education, it is suggested that the principal should program and conduct academic supervision regularly as well as to think the policy that do not give any burden to teachers in the implementation.

## **PENDAHULUAN**

Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu pendidikan.

Hal tersebut di atas sejalan dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Oleh karena itu, guru sebagai pendidik profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan sesuai

dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan hal tersebut di atas menunjukkan bahwa guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan, sehingga segala hal yang berkaitan dengan aktivitas guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting untuk diperhatikan. Salah satu faktor penting yang menunjang peran guru sebagai sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2010) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wibowo (2013) harapan bagi suatu organisasi yaitu terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi pada organisasi tersebut. Salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi suatu organisasi adalah melihat tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Lebih jauh Wibowo (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Selain faktor di atas, faktor lain sehingga kepuasan guru harus diperhatikan sebab apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Berbagai penelitian, ungkap

Siagian (2008) telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “Analisis Kepuasan Kerja Guru di SMKN I Tana Toraja”.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian *deskriptif pendekatan kualitatif* fokus penelitian ini adalah gambaran kepuasan kerja guru meliputi kedisiplinan guru, moral kerja guru, prestasi kerja guru dan faktor pendukung dan penghambat kepuasan kerja guru. Sumber data adalah guru dan kepala sekolah, teknik pengambilan data observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri I Tana Toraja**

Kepuasan kerja guru merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Sebagaimana hakekat dari kepuasan kerja adalah merupakan hal yang dirasakan oleh guru setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dicerminkan oleh sikap dan perilaku guru selama melaksanakan tugasnya dan setelah melaksanakan tugas .

Kepuasan kerja guru ditinjau dari kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja sesuai pendapat Hasibuan(2010) yang akan dijabarkan sebagai berikut :

#### **a. Kedisiplinan Guru**

Kedisiplinan disebuah organisasi sekolah perlu dibuatkan aturan tertulis atau berupa kesepakatan yang harus dijadikan pedoman untuk bertindak dan berinteraksi dalam lingkungan organisasi sekolah dalam rangka melaksanakan kegiatan dalam upaya mencapai tujuan organisasi sekolah. Sebagai kontrol terhadap pelanggaran aturan maka perlu diberikan sanksi dengan tujuan pemberian sanksi akan mengakibatkan efek jera dan tidak mengulangi pelanggaran yang sama.

Kedisiplinan guru pada SMK Negeri I Tana Toraja dapat dikatakan baik karena guru sudah menerapkan kedisiplinan dalam pelaksanaan tugasnya terbukti bahwa guru telah datang dan pulang tepat waktu, guru tertib administrasi, disiplin berpakaian, menaati peraturan yang berlaku disekolah seperti guru taat terhadap tata tertib baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Aspek kedisiplinan yang diberlakukan di SMK Negeri I Tana Toraja mencakup aspek ketaatan pada aturan waktu, ketaatan administrasi, ketaatan aturan menggunakan sarana prasarana, serta aspek pembiasaan guru yang berkaitan dengan norma atau moralitas maupun berhubungan dengan kedisiplinan penggunaan sarana prasarana pendidikan yang ada di sekolah.

Senada dengan pendapat Hasibuan (2010) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya..

Pelanggaran terhadap aturan dan tata tertib dikenakan sanksi berupa teguran dari pimpinan, dan adanya sanksi administrasi berupa lambatnya diproses urusan administrasi guru oleh pimpinan atau adanya pengurangan nilai kinerja guru yang dituangkan dalam penilaian SKP. Hal ini merupakan salah satu motivasi guru untuk menegakkan disiplin dalam bekerja, selain itu didukung pula oleh rasa tanggung jawab moral yang tinggi terhadap kewajibannya sebagai pendidik.

Kepatuhan guru terhadap aturan yang berlaku di sekolah mendapat apresiasi positif dari pihak sekolah sehingga guru yang patuh dan taat pada aturan dalam artian disiplin diberikan penghargaan atau reward berupa bingkisan di akhir tahun pembelajaran bagi guru yang tinggi jumlah kehadirannya dan diberikan uang sejumlah Rp.150.000,- bagi guru yang tepat waktu membuat dan memasukkan administrasi pembelajaran, selain itu proses urusan administrasi kepegawian dipermudah. Tentunya dengan adanya reward dalam hal ini

merupakan sumber motivasi bagi guru untuk berupaya menaati peraturan yang berlaku di sekolah.

Bagi sebagian orang disiplin adalah masalah yang sulit dan berat, karena disiplin membutuhkan kesadaran diri dan kesiapan untuk menaati aturan. Oleh karena itu untuk mengubah perilaku menuju hal yang lebih baik dibutuhkan proses dan keikhlasan yang dimulai dari pembiasaan. Kesuksesan guru di SMK Negeri I Tana Toraja menegakkan kedisiplinan didukung oleh adanya kesadaran diri untuk bekerja dengan menaati tata tertib yang berlaku, diawali dengan budaya pembiasaan dan didukung oleh keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan.

#### **b. Moral Kerja Guru**

Moral kerja atau semangat kerja yang dimiliki oleh guru di SMK Negeri I Tana Toraja pada dasarnya sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu moral kerja guru dapat ditunjukkan oleh antusiasme guru dalam melaksanakan tugas serta adanya kesungguhan dan tanggung jawab penuh yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam bekerja. Semangat kerja secara umum diartikan sebagai dorongan atau motivasi yang ada pada guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru.

Seorang guru yang memiliki moral kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka bekerjasama dengan orang lain, ulet, tabah dan tidak pernah datang terlambat. Semangat kerja merupakan modal keberhasilan dan kemajuan seorang guru, baik selaku individu maupun sebagai kelompok dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Moral kerja yang baik yang diperlihatkan oleh guru di SMK Negeri I Tana Toraja dimotivasi oleh kesadaran guru akan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pendidikan yang diselenggarakan serta tanggung

jawab terhadap Tuhan sebagai ucapan syukur atas pekerjaan sebagai amanah dari Tuhan yang harus dilaksanakan dengan baik.

Sejalan dengan pendapat Hasibuan(2010) bahwa semangat kerja adalah keinginan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Maka guru sebagai orang yang tugasnya menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar harus memiliki semangat kerja yang baik dan disiplin supaya tujuan daripada tugas yang dilaksanakan dapat tercapai dengan maksimal. Apabila guru sebagai tenaga pendidik tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan mengakibatkan suatu kemunduran hasil pendidikan yang diharapkan.

Guru yang memiliki moral kerja yang tinggi kemungkinan besar akan produktif,yaitu menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik,artinya guru yang memiliki moral kerja yang tinggi kemungkinan besar akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan berprestasi.Peningkatan kemampuan profesionalisme guru disekolah sebaiknya diarahkan pada pembinaan kemampuan dan komitmen yang dipadukan dengan pembinaan moral kkerja guru karena tingginya produktivitas guru ditentukan oleh moral kerja guru.

### **Prestasi Kerja Guru**

Prestasi kerja seorang guru di SMK Negeri I Tana Toraja diketahui dari hasil Evaluasi Diri Guru (EDG) yang bisa dilakukan oleh guru yang bersangkutan atau oleh guru lain, dan hasil Penilaian Kinerja Guru (KG).

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pada umumnya prestasi kerja guru di SMK Negeri I Tana Toraja sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh kinerja guru yang baik dan selalu mengalami kemajuan dari waktu ke waktu.Upaya yang dilakukan oleh guru untuk mencapai prestasi yang tinggi adalah melalui keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan peningkatan mutu dan kompetensi guru seperti mengikuti pelatihan, seminar,

workshop, pertemuan MGMP menggali informasi dari rekan guru dan semacamnya serta adanya kemauan guru untuk mencari informasi guna menambah wawasan lewat penjelajahan internet, rajin membaca buku dan media lainnya, tentunya hal ini didorong oleh ketertarikan guru untuk selalu mengetahui hal yang baru.

Meningkatnya prestasi kerja guru akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Peningkatan prestasi kerja yang baik berdampak positif juga bagi peningkatan karir guru karena dampak dari prestasi kerja yang baik akan menjadi standar penilaian tertulis dari pimpinan berupa nilai Standar Kinerja Pegawai yang akan digunakan untuk melengkapi persyaratan memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan untuk kebutuhan administrasi memperoleh tunjangan sertifikasi dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan pemerintah untuk menuju ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Pada prinsipnya manfaat prestasi kerja guru berguna untuk peningkatan mutu pendidikan serta berguna untuk peningkatan karir guru sebagai Pegawai Negeri Sipil.

## **2. Faktor Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri I Tana Toraja**

### **a. Faktor Pendukung**

Ada beberapa hal yang merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri guru yang menjadi sumber motivasi atau faktor yang mendukung kepuasan kerja guru yang bekerja pada SMK Negeri I Tana Toraja yaitu akan dijabarkan sebagai berikut ;

#### **1. Tanggung Jawab (*responsibility*)**

Pemberian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru di SMK Negeri I Tana Toraja disesuaikan dengan kemampuan guru dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan, kepangkatan dan tinggi rendahnya prestasi kerja seorang guru melalui pemeriksaan berkas guru dan melalui hasil pengamatan dan evaluasi kinerja guru serta hasil komunikasi dengan guru, sehingga berat ringannya tanggung jawab tidak akan menjadi beban bagi guru dalam melaksanakan tugas.



2. Pekerjaan itu sendiri

Guru di SMK Negeri I Tana Toraja diberi kebebasan untuk berkreasi sesuai kemampuan dan diberi ruang untuk menjadi guru yang kreatif dan inovatif sehingga mencapai predikat guru yang profesional, dan tantangan yang dihadapi sebagai guru bukanlah penghalang tetapi merupakan motivasi bagi guru untuk tampil bekerja sebaik mungkin.

3. Capaian (*achievement*)

Di SMK Negeri I Tana Toraja terutama guru PNS memperoleh kesempatan dan hak yang sama untuk mencapai kemajuan dalam karirnya. Merupakan suatu bukti kinerja guru yang baik utamanya yang berstatus PNS ketika guru dapat memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, memperoleh sertifikat pendidik, memperoleh status sebagai penerima tunjangan sertifikasi, mencapai nilai UKG yang tinggi, memperoleh predikat sebagai guru berprestasi dan lain sebagainya dan semua ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam membantu guru dalam proses pencapaian. Kemampuan guru meningkatkan profesionalitasnya merupakan suatu kemajuan.

4. Pengakuan (*recognition*)

Pada SMK Negeri I Tana Toraja pengakuan yang dirasakan guru berasal dari kepala sekolah sebagai pimpinan, sesama guru, staf tata usaha, siswa dan masyarakat sekitar, dan tentunya dari pemerintah melalui kebijakan yang memihak kepada guru seperti adanya tunjangan, bentuk pengakuan yang diterima oleh guru berupa penghargaan tertulis, ungkapan dan rewards.

5. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*)

Penelitian yang dilakukan di SMK Negeri I Tana Toraja menemukan bahwa terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru dan guru dengan siswa, terjalin hubungan kekeluargaan yang didasari oleh rasa empaty dan kekeluargaan serta toleransi yang tinggi. Hal seperti ini tentunya akan menimbulkan

semangat kerja bagi guru. Kondisi seperti diatas perlu dipertahankan demi keberlangsungan organisasi sekolah. .

## 6. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang baik tentunya akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula. Kondisi kerja pada SMK Negeri I Tana Toraja pada umumnya sudah baik dan memungkinkan untuk menunjang proses pembelajaran yang diselenggarakan, hal ini didukung oleh letak geografis yang strategis, lingkungan sekolah yang indah, rapi dan bersih dan man, sarana prasarana yang lengkap sehingga membangkitkan semangat kerja dan kepuasan kerja.

### **b. Faktor penghambat Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Tana Toraja**

Berikut ini akan dijabarkan mengenai faktor penghambat guru mencapai kepuasan kerja yaitu ;

#### 1. Administrasi dan kebijakan perusahaan;

Di SMK Negeri I Tana Toraja kebijakan sekolah dipengaruhi juga oleh program dari Dinas Pendidikan atau stake holder lainnya, sehingga hal ini sulit dihindari mengingat SDM yang berpotensi masih terbatas jumlahnya. Adanya kebijakan yang sifatnya tiba-tiba dan terbatasnya jumlah tenaga yang memiliki kemampuan, tenaga, waktu dan pikiran melaksanakan kebijakan tersebut merupakan bukti ketidak sesuaian derajat kewajaran administrasi dan kebijakan organisasi sekolah yang sesuai.

#### 2. Kualitas supervisi

Supervisi yang dilaksanakan di SMK Negeri I Tana Toraja dirasakan guru belum sesuai dengan harapan guru. Salah satu kelemahan supervisi adalah tehnik supervisi yang dilakukan oleh petugas supervisi yang tidak sesuai, seperti supervisor hanya mencari-cari kesalahan guru sehingga guru merasa kaku dan tegang menghadapi supervisi. Supervisor yang baik adalah supervisor yang mampu diajak komunikasi oleh guru dan

mampu memberi petunjuk atas masalah yang dihadapi oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya. Selanjutnya waktu pelaksanaan supervisi sangat singkat dan tidak rutin serta kurangnya tenaga supervisor mengakibatkan hasil pelaksanaan supervisi tidak tercapai seutuhnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Guru dapat dilihat dari tiga indikator yaitu kedisiplinan guru, moral kerja guru dan prestasi kerja guru. Kedisiplinan guru pada SMKN I Tana Toraja dicerminkan oleh adanya kepatuhan guru terhadap aturan yang ditetapkan oleh sekolah yang meliputi; aturan penggunaan waktu, aturan menggunakan sarana prasarana dan ketertiban administrasi pembelajaran serta aturan lainnya, selanjutnya moral kerja guru sudah baik, dapat terlihat dari semangat kerja dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas serta prestasi kerja guru yang dicapai menunjukkan kinerja guru yang baik. Penelitian ini menemukan bahwa guru merasakan kepuasan setelah melakukan pekerjaannya, hal ini dapat ditunjukkan oleh tingginya kedisiplinan guru dalam menaati segala peraturan yang berlaku di sekolah yang meliputi aturan masuk bekerja dan keluar tepat waktu, aturan menggunakan sarana prasarana tepat waktu dan menjaga kelestarian sarana prasarana serta aturan membuat administrasi pembelajaran tepat waktu sesuai dengan tuntutan pedoman yang berlaku yaitu kurikulum 2013 serta aturan lain yang menyangkut pembiasaan dan keteladanan yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya seperti berperilaku yang santun, berpakaian yang rapi dan sopan, dll, kedisiplinan guru di sekolah ini didukung faktor adanya pemberian reward bagi guru yang disiplin dalam melaksanakan tugas serta adanya pemberian sanksi bagi guru yang indisipliner, selanjutnya tingginya moral kerja guru dalam melaksanakan tugas yang dapat ditunjukkan oleh sikap dan perilaku guru serta minat dan kepedulian guru

sebagai pendidik yang dapat dilihat dari tingginya skor rata-rata nilai moral kerja guru, selain itu tingkat prestasi kerja yang baik dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugasnya yang dapat dilihat dari nilai hasil Penilaian Kinerja guru (PKG)

2. Faktor yang mendukung kepuasan kerja guru di SMK Negeri I Tana Toraja terdiri dari: tanggung jawab; tanggung jawab yang dibebankan kepada guru disesuaikan kemampuan guru dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, keahlian yang dimiliki serta hasil PKG, pekerjaan itu sendiri; dalam hal ini guru mencintai dan menjiwai pekerjaan sebagai guru sehingga guru termotivasi dalam bekerja, capaian; semua guru memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh peningkatan dalam karirnya seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, memperoleh tunjangan sertifikasi dll, pengakuan; adanya pengakuan yang dirasakan guru dalam melaksanakan tugasnya berupa reward, penghargaan, ungkapan, yang berasal dari sesama guru, kepala sekolah dan masyarakat sekitar sekolah, kondisi kerja yang baik didukung oleh lingkungan kerja yang aman tertib dan rapi, dan terletak pada kondisi geografis yang mudah dijangkau oleh sarana transportasi umum dan didukung oleh sarana prasana yang memadai, dan hubungan antar pribadi yang harmonis dilandasi rasa kekeluargaan empati dan sikap toleransi yang tinggi. Sedangkan faktor penghambat yang menyebabkan guru tidak puas dalam melaksanakan tugasnya pada SMK Negeri I Tana Toraja terdiri dari administrasi dan kebijakan organisasi yang terlalu membebani guru dan kualitas supervisi yang masih rendah karena disebabkan oleh pelaksanaan supervisi yang tidak rutin dan waktu pelaksanaan supervisi sangat singkat sehingga pelaksanaan supervisi tidak merata bagi semua guru,serta tehnik pelaksanaan supervisi yang kurang sesuai dengan harapan .

## **2.Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti memberikan sara-saran sebagai berikut :

1. Kiranya kepala sekolah tetap memperhatikan kepuasan kerja guru dengan memikirkan terobosan dalam upaya meningkatkan pemberian reward kepada guru yang disiplin dalam bentuk lain seperti; memprogramkan studi tour bagi guru yang disiplin, mengusulkan guru yang disiplin kepada Dinas Pendidikan agar diberi penghargaan dari pemerintah, atau memberikan reward yang dapat menunjang peningkatan karir guru, dll. Selanjutnya pemberian sanksi yang tegas kiranya tetap dilaksanakan untuk memberi efek jera bagi guru yang indisipliner.
2. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan sebaiknya kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara rutin dan terprogram serta memikirkan kebijakan yang tidak membebani guru dalam pelaksanaannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim. (2005). *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI Nomor 14 Tahun 2005*. Jakarta
- Anonim. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi 3)*. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta. Balai Pustaka
- Anoraga, Panji & Ninik Widiyanti. (2011). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page.
- Hughes, dkk. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kumar, Jalaja., Rao, B. D. (2007). *Job Satisfaction of Teacher*. New Delhi: Sachin Printers.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdak
- Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE Jogjakarta.

- Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L. J. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Munandar, Utami. (2006). *Kretifitas dan Keberbakatan, Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: Grame
- Robbin, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Erlangga.
- Robirodiah, Zain Ikhwan Jihadi. (2016). *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XXIII No 1. hal 23
- Soegoto, E. S. (2009). *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: PT Elmex Media Komputindo.
- Song & M. Mustafa . (2015). *Factors Impacting on Teachers' Job Satisfaction related to Science Teaching: A Mixed Methods Study*. Science Education International. Vol. 26, Issue 3.hal 359
- Suparlan. (2008). *Wawasan pendidikan: Sebuah pengantar pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia
- Suparlan. (2002) *Mencerdaskan Kehidupan Bangsa, Dari Konsepsi Sampai Implementasi*, Jakarta:Grafindo Persada.
- Sugyono. (2012). *Metedologi penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.

