

PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI MA'HAD AL IZZAH *LEADERSHIP SCHOOL* MALANG

¹Qonitah Cahyaning Tyas, ²Jazirotnnada, ³Fathalloh
^{1, 2, 3}Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Korespondensi penulis: 220106220027@uin-malang.ac.id

Abstract. *The teacher is the component that most influence the creation of quality educational processes and outcomes. For this reason, efforts to develop, coach, and train teachers are also needed, but this also requires each teacher's contribution to support this development activity to create better-quality schools as a teacher or teacher educator is one of the determining factors for the success of any educational effort. To improve good teacher performance, factors in it in the form of teacher welfare, work motivation, and job satisfaction. Therefore, the researcher chose the Al-Izzah Leadership School Islamic Boarding School as the research location. This study aims to determine the effect of teacher welfare and work motivation on teacher job satisfaction. This study used quantitative research. In this study, the population was Al-Izzah Islamic Boarding School Teachers, and the sample was 50 teachers at Al-Izzah Islamic Boarding School. Collecting data in this study using questionnaires and data analysis techniques using ordinal logistic regression analysis. The results of this study indicate that teacher welfare and work motivation affect job satisfaction by 62%, which means that other factors influence 38%. Teacher welfare has a significant positive effect on job satisfaction, while work motivation has no significant impact.*

Keywords: *Teacher Welfare, Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Karena itulah, adanya upaya untuk pengembangan, pembinaan dan juga pelatihan guru merupakan hal yang juga diperlukan, tetapi hal tersebut juga membutuhkan sumbangsih dari setiap guru untuk mendukung kegiatan pengembangan ini demi menciptakan mutu sekolah yang lebih baik. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik terdapat faktor didalamnya yang berupa kesejahteraan guru, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti memilih Pesantren Al-Izzah *Leadership School* sebagai tempat penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kesejahteraan guru dan motivasi kerja pada kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Penelitian ini, populasinya adalah Guru Pesantren Al-Izzah, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 guru di Pesantren Al-Izzah. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner dan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi logistik ordinal. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar 62%, yang artinya 38%-nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Kesejahteraan guru mendapatkan hasil pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *Kesejahteraan, Motivasi, Kepuasan Kerja Guru*

LATAR BELAKANG

Profesi guru saat ini banyak digemari oleh generasi muda, karena setelah dinyatakan lulus dari studi S1-nya, banyak kalangan muda yang memilih menjadi guru. Dilaksanakannya sertifikasi guru sebagai standarisasi bagi guru ini untuk semakin menjamin bahwa guru yang mengajar di sekolah-sekolah adalah guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan penggunaannya serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar pada potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing. Guru merupakan komponen yang paling penting dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, maka dari itu guru harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Dengan tugas dan perannya yang utama untuk sebuah pendidikan, maka guru merupakan komponen yang menarik untuk didiskusikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Karena itulah, adanya upaya untuk pengembangan, pembinaan dan juga pelatihan guru merupakan hal yang juga diperlukan, tetapi hal tersebut juga membutuhkan sumbangsih dari setiap guru untuk mendukung kegiatan pengembangan ini demi menciptakan mutu sekolah yang lebih baik. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi pembelajaran juga hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena itu, hal ini membutuhkan peran kepemimpinan yang baik, dan kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan organisasi karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinnya. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu sekolah akan dibedakan oleh kepemimpinan kepala

sekolah¹. Sikap guru di sekolah harusnya adalah sikap yang baik, yakni mengerjakan tugas dan perannya sebagai guru dengan baik. Karena, budaya yang ada dalam sekolah juga akan mempengaruhi kinerja guru, mulai dari berpakaian, budaya dalam mengerjakan tugas dan budaya organisasi lainnya. Maka dari itu, peran pemimpin juga penting dalam hal ini, untuk mengatur budaya organisasi yang ada dalam sekolah. Untuk mewujudkan budaya sekolah yang berciri khas baik, maka kepala sekolah harus mempunyai cara-cara yang terbaik, seperti halnya menciptakan kesejahteraan guru yang maksimal sehingga guru nyaman dalam bekerja.

Kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja ini dilakukan ketika seorang anggota organisasi merasa tidak puas dari apa yang dibutuhkan dengan apa yang diberikan, sehingga hal ini menciptakan suasana yang tidak baik dalam organisasi tersebut. Dan biasanya seorang guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka juga akan memperoleh kinerja yang tinggi pula. Motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yaitu akan melakukan segala tugas dan tanggung jawab dengan baik, tanpa harus diawasi oleh atasan. Mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga pemimpin puas akan kinerjanya. Motivasi kerja ini juga dipengaruhi oleh beberapa hal, bisa dari lingkungan kerja, dari diri sendiri, dari pemimpinnya dan hal-hal lainnya.

Motivasi kerja seseorang juga pastinya berpengaruh pada kinerja seseorang, selain motivasi kerja kesejahteraan juga berpengaruh pada kinerja seseorang. Maka dari itu dalam hal ini penulis akan membahas pengaruh dari kesejahteraan dan motivasi kerja seseorang terhadap kepuasan kerja dalam sebuah lembaga pendidikan. Penulis memilih Pesantren Al-Izzah sebagai tempat penelitiannya. Penelitian ini tentunya untuk mengetahui pengaruh dari kesejahteraan guru dan motivasi kerja pada kepuasan kerja guru.

¹ Sulistyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. ElKaf.

KAJIAN TEORITIS

1. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman sentosa dan makmur; selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan berarti keamanan, keselamatan, ketenteraman. Kesejahteraan sosial dapat didefinisikan dari beberapa dimensi, di antaranya kesejahteraan sosial sebagai kondisi, kesejahteraan sosial sebagai kegiatan, dan kesejahteraan sosial sebagai ilmu. Berdasarkan pengertian di atas tentang kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya. Kesejahteraan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin tinggi tingkat kesejahteraan seseorang akan semakin meningkatkan kinerjanya. Terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.²

Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru. Insentif dibatasi sebagai imbalan organisasi pada motivasi individu, pekerja menerima insentif dari organisasi sebagai pengganti karena dia anggota yang produktif dengan kata lain insentif adalah upah atau hukuman yang diberikan sebagai pengganti kontribusi individu pada organisasi. Kesejahteraan membutuhkan kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi dalam bekerja, kebutuhan ini meliputi:

1. Kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan,
Kebutuhan ini menyangkut pemuasan keinginan jasmaniah, seperti rasa lapar, haus, tempat bernaung, dan sebagainya. Selain itu, juga kebutuhan untuk merasa aman dalam menikmati semua itu. Kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan meliputi³:
 - a. Uang atau Gaji

² Mulyasa, E. (2004). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.

³ George Strauss, L. S. (1990). *Manajemen Personalia, Jilid 1: Segi Manusia dalam Organisasi*. Pustaka Binaman Pressindo.

Sesuatu yang memenuhi segala macam kebutuhan

b. Keamanan

Sebuah kebutuhan manusia yang fundamental yang lebih penting daripada gaji.

2. Kebutuhan-kebutuhan sosial,

Manusia saling bergantung satu sama lain, beberapa kebutuhan hanya dapat dipenuhi bila yang bersangkutan dibantu atau diakui oleh orang lain. Kebutuhan-kebutuhan sosial meliputi:

a. Komunikasi sekitar

Berkomunikasi dengan orang lain membuat pekerjaan menjadi lebih mudah

b. Dukungan sekitar

Selain komunikasi dengan sekitar, manusia juga membutuhkan dukungan dari orang lain, karena mereka ingin dihargai

3. Kebutuhan-kebutuhan ego,

Kebutuhan ini menyangkut keinginan untuk berdiri sendiri, untuk melakukan segala sesuatu sendiri, dan untuk merasa berprestasi. Kebutuhan-kebutuhan ego meliputi:

a. Prestasi

Salah satu kebutuhan manusia paling kuat adalah kebutuhan akan prestasi. Prestasi bisa diperoleh dari seseorang memenuhi tugas yang diperintahkan, ketrampilan yang dimiliki, dan produktivitas.

b. Pengetahuan

Keinginan merupakan kebutuhan manusia yang utama, karena manusia ingin mengetahui apa yang sedang terjadi dan mengapa.

2. Motivasi Kerja

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yaitu akan melakukan segala tugas dan tanggung jawab dengan baik, tanpa harus diawasi oleh atasan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika para guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi berfungsi pendorong, penggerak, tingkah laku. Motivasi mempunyai nilai dalam menentukan keberhasilan, demokratisasi pendidikan, membina kreatifitas dan imajinasi guru, pembinaan disiplin kelas

dan menentukan efektivitas pembelajaran⁴. Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu, motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan⁵.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja⁶ Guru akan termotivasi dalam bekerja jika ada faktor-faktor yang mendorong timbulnya semangat kerja yang menyentuh kebutuhan hidupnya. Dalam penelitian ini, penulis mengambil Teori Faktor Ganda Herzberg, kerangka ini menyediakan dua sumbangan penting pada keterampilan manajer untuk memotivasi orang lain. Pertama, kerangka itu lebih eksplisit daripada teori Maslow, khususnya mengenai kaitan antara kebutuhan tertentu dan performa pekerjaan. Kedua, kerangka itu membangkitkan model aplikasi, pemerikayaan pekerjaan, yang membantu manajer menggunakan teori itu⁷. Teori faktor ganda merupakan identifikasi dari dua dimensi pekerjaan dasar:

1. Kondisi sekitar tugas yang kurang penting (extrinsic). Didalamnya tercakup kebijakan administratif, kebersihan tempat kerja, hubungan antar pegawai, manfaat sampingan dan peningkatan dalam penggajian biaya hidup. Herzberg menanamkan kondisi itu sebagai faktor higienis, karena meskipun mereka merupakan pra-syarat penting bagi kepuasan bekerja, kondisi itu sendiri tidak membangkitkan performa tinggi. Faktor higienis lebih bekerja untuk menghilangkan halangan dalam lingkungan pekerjaan daripada terkait langsung dengan motivasi dalam pekerjaan.
2. Tugas itu Sendiri, mencakup pengakuan atas pencapaian tugas, tugas yang menarik, dan tugas yang menantang. Untuk mengembangkan kemampuan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen

⁴ Aqib, Z. (2002). *Profesionalisme guru dalam pembelajaran*. Insan Cendekia.

⁵ Terry, G. R. (2008). *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara.

⁶ Amirullah, & Hanafi, R. (2002). *Pengantar manajemen*. Graha Ilmu

⁷ Timpe, A. D. (2018). *Seri Manajemen Daya Manusia Memotivasi Pegawai (Motivation Of Personel)*. Elek media Komputindo.

sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi produktifitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyak keluhan guru, dan rendahnya prestasi kerja, dan rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negative lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah dapat dikaitkan dengan hasil yang positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja⁸. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

Adapun usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan. Kepuasan merupakan rasa kepuasan dalam diri jika ada keselarasan antara sifat-sifat pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja tergantung pada:

- a. Pengharapan, harapan seseorang terhadap upah atau gaji yang mempengaruhi kinerja.
- b. Penilaian diri, penilaian terhadap diri sendiri yang merupakan sumber energi positif dalam memotivasi kerja
- c. Norma-Norma Sosial, penilaian orang lain terhadap diri kita
- d. Perbandingan-Perbandingan Sosial, penilaian diri kita terhadap orang lain.
- e. Hubungan input atau output, hubungan antara yang dikerjakan dalam pekerjaan tersebut, dengan yang didapatkan.

⁸ Amstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management (Terjemahan)*. Elex Media Komputindo.

- f. Keikatan, kepuasan seseorang terhadap hasil yang dikerjakan, dan mendapatkan apresiasi terhadap teman sejawatnya.
- g. Dasar pemikiran, lingkungan kerja mempengaruhi pemikiran seseorang.

Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang serupa dengan penelitian ini, diantaranya adalah penelitian dengan judul “Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud” penelitian dengan judul ini menggunakan metode penelitian deskriptif-asosiatif, hasilnya adalah motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud⁹, dari hasilnya maka penelitian serupa ini berbeda dengan penelitian penulis dengan perbedaan variabel, dan juga perbedaan metode penelitiannya. Penelitian serupa yang kedua dengan judul “Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru”, penelitian dengan judul ini menggunakan metode kuantitatif dan hasil penelitiannya mengatakan jika ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja¹⁰, penelitian serupa ini tentu berbeda dengan penelitian penulis, karena adanya variabel penelitian yang berbeda. Penelitian serupa yang ketiga adalah “Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar” yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja dan kesejahteraan guru¹¹. Beberapa penelitian yang telah disebutkan menunjukkan bahwa penelitian serupa tersebut berbeda dengan penelitian penulis karena beberapa variabel ada yang berbeda, meski ada variabel yang sama,

⁹ Saweduling, P. (2013). *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud*. EMBA, 1(4), 582–595.

¹⁰ Widyantara, S. (2019). *Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Media Manajemen Pendidikan, 2(1), 126–135. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.3661>

¹¹ Mashudi, Moh. (2017). *Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar*. Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam, 5(1), 37–52. <https://doi.org/10.21274/taalum.2017.5.1.37-52>

tetapi hasil yang dibahas juga berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena peneliti menghasilkan data beserta analisisnya yang termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Pesantren Al-Izzah Malang, penulis memilih tempat penelitian tersebut dengan alasan karena guru-guru disana yang terlihat mendapatkan kesejahteraan sehingga menarik untuk meneliti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seorang guru. Dalam penelitian ini, populasinya adalah Guru Pesantren Al-Izzah, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 guru di Pesantren Al-Izzah. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner dan teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi logistik ordinal. Analisis regresi ordinal ini nantinya akan menghasilkan uji kebaikan model, uji Wald, dan nilai koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengutip dari halaman web tentang profil Al-Izzah *Leadership School*, kepemimpinan merupakan pondasi juga ruh dalam pendidikan pemimpin yang ada di Pesantren Al-Izzah. Tak hanya peserta didik yang dididik untuk mempunyai jiwa kepemimpinan yang tinggi, civitas akademika yang ada di Pesantren ini juga harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang tinggi untuk menciptakan budaya kepemimpinan yang dijadikan pijakan untuk peserta didik mempelajari beberapa hal dalam kepemimpinan. Karakteristik pemimpin yang diusung oleh Pesantren Al-Izzah diantaranya adalah visioner, berjiwa juang tinggi, sabar dan pantang menyerah, berani dan bertanggung jawab, disiplin dan mandiri, kreatif dan inovatif serta ikhlas mengabdikan.

Berdasarkan dari paparan pada halaman web Al-Izzah maka setiap santri diharapkan mempunyai jiwa kepemimpinan, bahkan tak hanya santri saja, guru dan semua yang ada dalam Pesantren tersebut juga diharapkan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik. Maka dari itu, untuk menjamin semua guru-guru yang ada di Pesantren Al-Izzah ini, pihak lembaga menyejahterakan guru-gurunya dengan baik, seperti disediakannya tempat tinggal beserta fasilitasnya yang memadai untuk para guru yang tinggal di Pesantren. Teori mengatakan jika pemenuhan kesejahteraan guru dilakukan dengan baik, maka akan menambah semangat kerja seorang guru tersebut. Diawali dengan tabel berikut ini:

Tabel 1. Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
Kepuasan Kerja	2,00	6	12,0%
	3,00	19	38,0%
	4,00	24	48,0%
	5,00	1	2,0%
Valid		50	100,0%
Missing		0	
Total		50	

Berdasarkan output diatas, ada sebanyak 50 responden yang mengisi kuisisioner dengan kriteria sebanyak 6 orang (12%) menunjukkan mereka tidak puas, 19 orang (38%) menunjukkan cukup puas, 24 orang (48%) menunjukkan puas dan 1 orang (2%) menunjukkan sangat puas.

Tabel 2. Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	32,403	16	,009
Deviance	24,580	16	,078

Link function: Logit.

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terima H_0 dan H_0 : model logit layak digunakan sedangkan H_1 : model logit tidak layak digunakan. Diketahui nilai Chi-Square metode Pearson adalah sebesar (32,403) dengan derajat bebas sebesar 16. Nilai uji Pearson pada tabel diatas didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,009. Jadi, keputusan yang diambil adalah terima H_0 karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan kesimpulannya adalah model logit yang didapat layak digunakan.

Tabel 3. Pseudo R-Square

Cox and Snell	,347
Nagelkerke	,395
McFadden	,202

Link function: Logit.

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi Cox and Snell sebesar 0,347 sedangkan koefisien determinasi McFadden sebesar 0,202 dan koefisien Nagelkerke sebesar 0,395. Jadi $\sqrt{39}$ adalah 6,2, jadi nilai koefisiensinya sebesar 62%, yang artinya variabel kesejahteraan guru dan motivasi kerja mempengaruhi nilai kepuasan kerja guru secara umum sebesar 62% dan sisanya adalah sebanyak 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam pengujian model ini.

Tabel 4. Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	90% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Y = 2.00]	4,363	1,959	4,959	1	,026	1,140	7,585
	[Y = 3.00]	7,095	2,099	11,421	1	,001	3,642	10,548
	[Y = 4.00]	11,894	2,683	19,654	1	,000	7,481	16,308
Location	X1	2,268	,647	12,283	1	,000	1,203	3,332
	X2	-,300	,543	,306	1	,580	-1,194	,593

Link function: Logit.

Hasil pengujian parameter Wald diatas menjelaskan bahwa variabel kesejahteraan guru adalah variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru secara umum di Kepesantrenan Al-Izzah *Leadership School*, karena variable X1 mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan untuk variabel motivasi kerja guru dapat dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru secara keseluruhan di Kepesantrenan Al-Izzah *Leadership School*.

1. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Kepesantrenan Al-Izzah

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pengaruh dari kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 62%. Dan dari hasil diatas dapat dipahami bahwa bahwa kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan pengaruh yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah pengaruh signifikan dan positif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli, bahwa apabila kesejahteraan telah terpenuhi dengan hal-hal yang memadai guru, maka dapat menambah semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Kesejahteraan yang dimaksud disini seperti kebutuhan fisik, keamanan kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Kebutuhan fisik dan

keamanan berbentuk upah atau gaji juga tempat tinggal yang aman dan nyaman, sedangkan kebutuhan sosial seperti komunikasi yang baik juga dukungan dari lingkungan sekitar, dan kebutuhan ego seperti pengakuan prestasi dan juga pengetahuan yang diperoleh saat bekerja. Karena kesejahteraan guru telah terpenuhi dengan hal-hal yang memadai, maka kinerja guru akan meningkat sehingga guru merasa puas dalam bekerja dan akan bekerja dengan baik. Dan karena timbul kepuasan guru, maka timbul juga ketekunan dan inisiatif juga kreativitas dalam bekerja. Maka dari itu, kesejahteraan guru di Pesantren Al-Izzah ini berpengaruh baik pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Kepesantrenan Al-Izzah Leadership School

Membaca data diatas, variabel kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar 62%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dan variabel motivasi kerja didasarkan pada hasil diatas tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, karena nilai signifikansi yang didapat adalah 0,568 atau $0,568 > 0,05$ dan koefisien Waldnya sebesar 0,306. Berdasarkan teori, motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk mengarahkan, membangkitkan semangat guru dan juga berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja disini didapatkan hasil yang tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karena kepuasan kerja berkaitan dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana guru untuk kegiatan belajar mengajarnya. Karena faktor penentu kepuasan kerja itu berasal dari harapan seseorang terhadap gaji, penilaian diri sendiri, penilaian orang lain, perbandingan sosial, hubungan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang didapatkan, kepuasan seseorang dalam mengerjakan tugasnya juga lingkungan kerja. Dan motivasi kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, maka bisa saja karena penilaian diri yang kurang, guru yang bekerja hanya berdasarkan materi saja atau pemimpin yang kurang mengapresiasi guru dan karyawannya.

KESIMPULAN

Kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja sebesar 62%, yang artinya 38%-nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Kesejahteraan guru mendapatkan hasil pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat

disimpulkan jika kesejahteraan guru Al-Izzah Leadership School sudah terpenuhi karena berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja berarti masih ada beberapa hal dalam motivasi kerja yang belum terpenuhi.

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah, & Hanafi, R. (2002). *Pengantar manajemen*. Graha Ilmu.
- Amstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management (Terjemahan)*. Elex Media Komputindo.
- Aqib, Z. (2002). *Profesionalisme guru dalam pembelajaran*. Insan Cendekia.
- George Strauss, L. S. (1990). *Manajemen Personalia, Jilid 1: Segi Manusia dalam Organisasi*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mashudi, Moh. (2017). *Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MAN Se-Kabupaten Blitar*. Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam, 5(1), 37–52. <https://doi.org/10.21274/taalum.2017.5.1.37-52>
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Saweduling, P. (2013). *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud*. EMBA, 1(4), 582–595.
- Sulistiyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. ElKaf.
- Terry, G. R. (2008). *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara.
- Timpe, A. D. (2018). *Seri Manajemen Daya Manusia Memotivasi Pegawai (Motivation Of Personel)*. Elek media Komputindo.
- Widyantara, S. (2019). *Kontribusi Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Media Manajemen Pendidikan, 2(1), 126–135. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.3661>