

**Analisis Faktor Kepuasan Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah
(MTs) Maraqitta'limat Bongor Kecamatan Gerung Tahun
Pelajaran 2019/2020".**

Sanjaya Perdana Zain

Email : Sanjayaperdanazain111@gmail.com

Afiliasi : STIT Bahana Sibawaihi Mutawalli

ABSTRAK

Guru merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang penting di dalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah"

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. "pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta'limat Bongor. Dari gambaran di atas, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta'limat Bongor berbeda-beda, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut diantaranya:

1. Rekan kerja yang mendukung
2. Kesesuaian keperibadian pekerjaan
3. Pekerjaan yang secara mental menantang

Kata Kunci: Analisis, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang penting di dalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.¹ Berdasarkan peraturan tersebut, guru berperan di dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas guru tersebut bertujuan untuk membekali peserta didik agar memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas yang berat dari seorang guru seperti di atas pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Guru berperan penting di dalam proses pendidikan, oleh karena itu kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru perlu mendapat pembinaan dan fasilitas di dalam bekerja sehingga kebutuhan guru terpenuhi. Apabila kebutuhan guru terpenuhi maka guru akan merasa puas di dalam bekerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja guru, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran.

Konsep Pendidikan

1. Pendidikan

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, khususnya Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 dijelaskan bahwa:

¹ Momon Sudarma, *Profesi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 75.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecardasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.²

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya atau usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana dengan tujuan untuk mengembangkan dan menumbuhkan kemampuan peserta didik secara optimal, serta untuk mengembangkan potensi peserta didik sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecardasan, akhlak mulia, dan budi pekerti (kekuatan batin), sehingga kedepannya bisa berguna bagi bangsa dan Negara. Yang dalam hal ini dilakukan oleh seorang pendidik atau guru, tentunya dengan mempertimbangkan keadaan tubuh anak dan disesuaikan dengan tingkat usia peserta didik.

Konsep Profesi Guru

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata “profesi” diartikan sebagai suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan dan pendidikan (keterampilan, kejujuran, keahlian, dan lainnya). Secara terminologi, profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (expertise) dari para anggotanya.

Dr. Sikun Pribadi menyatakan bahwa “profesi itu pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu”.³ Menurut Vollmer, “profesi merupakan

² Zainal Arifin, *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h. 79.

³ Oemar Hamalik, *Profesi Keguruan Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Bandung: BUMI AKSARA, 2010), h. 1-2.

suatu jenis pekerjaan ideal karena dalam realitasnya bukanlah hal yang mudah untuk diwujudkan. Namun demikian, bukanlah merupakan hal mustahil pula untuk bisa mencapainya”.⁴ Selanjutnya, Pasal 1 Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵

1. Kepuasan Kerja Guru

a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Pada kenyataannya kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Karena kebutuhan tersebut akan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuan untuk memuaskan kebutuhannya.

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.⁶

b. Teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori dibangun untuk menjelaskan apa saja yang dapat membuat seseorang merasa puas dengan pekerjaan

⁴ Lalu Mukhtar Hully, *Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2012), h. 2.

⁵ Momon Sudarma, *Profesi Guru*, (Jakarta: PT Remaja Grapindo Persada, 2013), h. 75.

⁶ Etri Gusmarany, “Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja pada Karyawan SMA Yayasan AL-Qautsar Bandar Lampung”, (*Skripsi*, Universitas Lampung., Bandar Lampung, 2016), h. 9.

mereka. Ada berbagai teori yang menjelaskan hal-hal yang membuat seseorang puas terhadap pekerjaan mereka. Menurut Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa “Ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain : teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*), dan teori dua faktor (*two factor theory*).

1) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Porter tahun 1961, yang mendefinisikan bahwa,

job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there “is now”.

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima.⁷

2) Teori Keadilan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Zelenzik pada tahun 1958, kemudian dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963.

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*), atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain

⁷*Ibid.*, h. 329

pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, maupun di tempat yang berbeda.⁸

3) Teori Dua Faktor

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Dalam teori ini dikemukakan bahwa,

Pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.⁹

Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta'limat Bongor berikut akan dipaparkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan kepala sekolah, beberapa guru, ibu kantin, dan penjaga sekolah. Muhammad selaku kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta'limat Bongor mengungkapkan.

Hubungan antara saya dengan guru yang lain seperti keluarga, kami saling menghormati dan menghargai. Meraka

⁸*Ibid.*, h. 329.

⁹*Ibid.*, h. 319.

adalah rekan kerja yang ramah dan selalu mendukung satu sama lain terutama yang berkaitan dengan kegiatan sekolah.¹⁰

Menurut penjelasan Mansur, “hubungan yang baik dengan sesama guru dan kepala sekolah merupakan faktor yang menciptakan perasaan puas dalam mengabdikan diri di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Mara’iqitta’limat Bongor”.¹¹ Helmi mengungkapkan, “hubungan saya dengan kepala sekolah Alhamdulillah sangat baik, begitupun dengan para rekan guru yang lain”.¹² Sabahuddin, “hubungan saya dengan kepala sekolah dan sesama guru baik, kami sudah saling mengenal cukup lama”.¹³ Huriana, “hubungan saya dengan kepala sekolah dan sesama guru tidak hanya sebatas rekan kerja, tetapi kami juga sebagai teman sbering yang tidak hanya membahas masalah sekolah saja”.¹⁴ Adapun menurut peneliti, “hubungan kepala sekolah dengan guru-guru yang lain sangat baik, mereka sangat akrab, sering bercanda satu sama lain”.¹⁵

Perilaku peserta didik yang menghormati guru juga merupakan alasan kenapa kami sebagai pendidik memilih untuk bertahan sampai saat ini, perilaku tersebut tidak hanya sebatas dilingkungan sekolah saja tetapi di luar sekolah pun mereka tetap menghargai dan menghormati kita sebagai guru sekaligus sebagai orang tuanya di sekolah, salah satu perilaku yang selalu mereka lakukan setiap kali bertemu baik di sekolah maupun di luar sekolah mereka selalu membiasakan

¹⁰Muhammad (Kepala Sekolah), *Wawancara*, 22 September 2017.

¹¹Mansur, (Guru MTK), *Wawancara*, Bongor, 22 September 2017.

¹²Helmi (Guru IPS Terpadu), *Wawancara*, 25 September 2017

¹³Sabahuddin (Guru BK), *Wawancara*, 25 September 2017.

¹⁴Huriana (Guru IPA Terpadu), *Wawancara*, 26 September 2017.

¹⁵Fitriati (Peneliti), *Observasi*, 26 September 2017.

mengucapkan salam dan hal tersebut membuat hati kami sebagai guru senang sekaligus bangga.¹⁶

Mansur menambahkan, “prilaku peserta didik Alhamdulillah sopan dan menghargai kami”.¹⁷ Sehubungan dengan pendapat tersebut peneliti menjelaskan.

Berdasarkan fakta yang dilihat peneliti di lapangan hubungan guru dan peserta didik sangat baik, hal tersebut bisa terlihat dari kekompakan mereka mengikuti program yang dibuat sekolah, misalnya program mengaji yang rutin dilaksanakan sebelum proses belajar mengajar dimulai dan program solat zuhur berjamaah yang selalu diikuti peserta didik.¹⁸

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta’limat Bongor menurut helmi, ”memilih profesi sebagai pendidik sudah ada sejak dulu, setelah tamat aliyah saya mulai mengajar di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta’limat Bongor, waktu itu madrasah tsanawiyah (MTs) masih masuk siang.¹⁹ Selanjutnya zulpaini mengungkapkan.

Menjalani suatu profesi yang sesuai dengan minat dan keinginan merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang, dan termasuk saya, oleh sebab itu kesempatan bekerja sebagai seorang pendidik tidak pernah saya sia-siakan karena dengan menjalani profesi ini bakat dan keterampilan yang saya miliki dapat tersalurkan sehingga keadaan tersebut memberikan saya ketenangan.²⁰

¹⁶Helmi (Guru IPS Terpadu), *Wawancara*, 25 September 2017.

¹⁷Mansur, (Guru MTK), *Wawancara*, Bongor, 22 September 2017.

¹⁸Helmi (Guru IPS Terpadu), *Wawancara*, 25 September 2017.

¹⁹Helmi (Guru IPS Terpadu), *Observasi*, 25 September 2017.

²⁰Zulpaini (Guru A.A/SKI/Q.Hadits), *Observasi*, 22 September 2017.

Lalu Jaelani, “tugas yang diberikan sekolah sesuai dengan minat dan kemampuan yang saya kuasai.”²¹ Mansur, “tugas yang diberikan sekolah sesuai dengan minat dan kemampuan saya”.²²

Menurut peneliti tugas yang diberikan sekolah kepada para guru cukup sesuai dengan kemampuan yang masing-masing guru kuasai, hal tersebut terlihat dari gelar sarjana yang dimilikinya hampir semuanya diberikan tugas sesuai dengan latar belakang keilmuannya.²³

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru mengajar ataupun mengabdikan diri di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta’limat Bongor berdasarkan wawancara dengan Sahli.

Dari tahun ke-tahun alhamdulillah sekolah ini bisa dikatakan semakin maju, yang saya tau dulu tidak punya gedung sendiri sekarang punya, yang dulu muridnya hanya beberapa orang sekarang semakin banyak, menurut saya keadaan tersebut tidak terlepas dari peran para guru yang bertanggung jawab dalam memajukan madrasan ini.²⁴

Sabahuddin, “berprofesi sebagai guru menurut saya suatu pekerjaan yang menantang dimana dalam menjalankan tugas kita dituntut untuk memberikan yang terbaik, meski demikian saya senang menjalaninya.”²⁵

Sudah hampir 10 tahun saya diberikan kepercayaan menjadi kepala sekolah, yang membuat saya bertahan sampai saat ini menjabat posisi tersebut karena tugas ini saya rasa sebagai suatu tantangan dan kewajiban yang harus saya pertanggung jawabkan sehingga saya selalu berusaha

²¹Lalu Jaelani (Guru Bhs.Ingggris), *Wawancara*, 22 September 2017.

²²Helmi (Guru IPS Terpadu), *Wawancara*, 25 September 2017

²³Fitriati (Peneliti), *Observasi*, 26 September 2017.

²⁴Sahli (Penjaga Sekolah), *Wawancara*, 27 September 2017.

²⁵Sabahuddin (Guru BK), *Wawancara*, 25 September 2017.

memberikan dan melakukan yang terbaik untuk kemajuan madrasah ini.²⁶

Menurut Sabahuddin, “lokasi sekolah tidak terlalu jauh dari rumah.”²⁷ Adapun kata Zulpaini, “meski jauh dari rumah tetapi jalan menuju sekolah cukup aman.”²⁸ Sahli mengungkapkan “Alhamdulillah lokasi sekolah aman, dari pertama saya disuruh menjaga sekolah tidak pernah terjadi kehilangan.”²⁹ Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru berdasarkan wawancara dengan palah selaku ibu kantin, “kalau ada acara bapak kepala sekolah sering memesan makanan dan minuman di saya.”³⁰ Muhammad mengungkapkan, “kami sering membuat acara bersama untuk sekedar mempererat silaturahmi.”³¹

Jika ada kesempatan kepala sekolah selalu meluangkan waktu pergi refreking dengan para stafnya, sekedar makan-makan atau berwisata bersama untuk mengistirahatkan pikiran dari tugas-tugas yang ada di sekolah.³²

Indikasi atau indikator dari kepuasan tersebut Muhammad mengungkapkan, “mereka semua rata-rata sangat profesional dalam menjalankan tugas, hal tersebut bisa dilihat dari lamanya mereka mengajar di madrasah ini, serta kedisiplinan dan usaha mereka yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk peserta didik dan madrasah.”³³ Menurut Lalu Jaelani, “kepercayaan merupakan tanggung jawab yang harus saya jalani begitupun dengan tugas yang diberikan sekolah saya berusaha untuk menjadikannya prioritas utama.”³⁴

²⁶Muhammad (Kepala Sekolah), *Wawancara*, 22 September 2017.

²⁷Sabahuddin (Guru BK), *Wawancara*, 25 September 2017.

²⁸Zulpaini (Guru A.A/SKI/Q.Hadits), *Observasi*, 22 September 2017.

²⁹Sahli (Penjaga Sekolah), *Wawancara*, 27 September 2017.

³⁰Palah (Ibu Kantin), *Wawancara*, 26 September 2017.

³¹Muhammad (Kepala Sekolah), *Wawancara*, 22 September 2017.

³²Huriana (Guru IPA Terpadu), *Wawancara*, 26 September 2017.

³³Muhammad (Kepala Sekolah), *Wawancara*, 22 September 2017.

³⁴Lalu Jaelani (Guru Bhs.Ingggris), *Wawancara*, 22 September 2017.

Selanjutnya kata Palah, “guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta’limat Bongor ini rajin-rajin, apalagi bapak kepala sekolah hampir tiap hari datangnya selalu paling awal karena bapak kepala sekolah sebagai pemimpin saat acara pengajian sebelum mulai belajar”³⁵

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta’limat Bongor. Dari gambaran di atas, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta’limat Bongor berbeda-beda, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut diantaranya:

- Rekan kerja yang mendukung
- Kesesuaian keperibadian pekerjaan
- Kerjaan yang secara mental menantang
- Kondisi kerja yang mendukung, serta
- Penghargaan

Kepuasan kerja tersebut dibuktikan dengan beberapa indikasi atau indikator sebagai berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya, dan
- b. Mencintai pekerjaannya.

Sikap tersebut tercermin dari Sikap tersebut tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT REMAJA KOSDAKARYA, 2012.
- Apriliana, Neneng. *Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan kerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Tebus Kabupaten*

³⁵Palah (Ibu Kantin), *Wawancara*, 26 September 2017.

- Gunungkidul*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta. 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA, 2012.
- Gusmarany, Etri. *Faktor-faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja pada Karyawan SMA Yayasan AL-Qautsar Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Skripsi, Universitas Lampung. 2016.
- Ihsan, Faud. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2008.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru, Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2011.
- Hully, Mukhtar. *Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2015.
- Moleong, Lexy.J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya, 2007.
- Nurbahar, Ristiyahana. *Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kebumen*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta. 2015.
- Perdani, Priska Putri. *Analisis Kepuasan Kerja Guru (Suatu Studi di SMA Negeri 46 Jakarta)*. Jakarta: Tesis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Departemen Program Pascasarjana. 2010.
- Riyanto. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC, 2001.
- Rohimah, Siti. *Pengaruh kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Jakarta: Tesis, Program Pascasarjana (S2) Universitas Esa Unggul Jakarta. 2013.
- Sudarma, Momon. *Profesi Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Susanto, Joko. *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten Boyolali*. Yogyakarta : Tesis, Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. 2012.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABET, 2010.
- Sangadi, Etta Mamang dan Sopiah. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi, 2010.
- Zaini, M. *Peran Kopetensi Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Terpadu dalam Meningkatkan Motivasi Belajar IPS Terpadu Siswa Kelas VIIIA Madrasah Tsanawiyah (MTs) Maraqitta'limat Bongor Kecamatan Gerung Lombok Barat*. Mataram: Skripsi, Fakultas Tarbiyah IAIN Mataram. 2013.