Kelola
Jurnal Manajemen Pendidikan
Magister Manajemen Pendidikan
FKIP Universitas Kristen Satya Wacana
jurnalkelola@gmail.com

e-ISSN 2549-9661
Volume: 7, No. 2, Juli-Desember 2020
Halaman: 110-130

Analisis Instrumen dan Prioritas Tindakan untuk Kepuasan Kerja Guru di Indonesia Berdasarkan Pemodelan *Rasch*

Rais Hidayat
Universitas Pakuan
rais72rais@gmail.com

Yuyun Elizabeth Patras
Universitas Pakuan
yuyunpatras64@gmail.com

Sutji Harijanto
Universitas Pakuan
sutjihar.unpak@unpak.ac.id

Lida Hasanah
SMK Pesat Bogor
lida_hasanah81@gmail.com

ABSTRACT

Teacher job satisfaction is an important variable in achieving educational goals. This research aims to find a research instrument and determine priorities for action in improving teacher job satisfaction in Indonesia. This research instrument was made based on a study of concepts and theories of job satisfaction, interviews with teachers and expert considerations. The instrument is then disseminated via google form to teachers in Indonesia. The number of respondents was 449. The data analyzed by using Rasch modelling. The result of this research are: (1) there are 8 statement items from the teacher job satisfaction instrument which are stated to have validity and reliability with different criteria from conventional validity and reliability tests; (2) there are several significant differences in perceptions on the instrument items so that they can be used to determine priorities for the actions needed to increase teacher job satisfaction in Indonesia. Finally, the results of this study can be used as material for further research

Keywords*: Teacher job satisfaction, Research Instrumen, Rasch Model*

Article Info

Received date: 27 Agustus 2020 Revised date: 9 Desember 2020 Accepted date: 14 Desember 2020

PENDAHULUAN

Kondisi kepuasan kerja pada sebuah organisasi memengaruhi perilaku-perilaku positif karyawan dalam organisasi itu (Širok, 2015). Pekerja yang puas maka ia akan berperilaku melebihi yang ditentukan organisasi (Rama & Barusman, 2014) dan memberikan pelayanan yang tinggi pada organisasi (Esmaeilpour & Ranjbar, 2016) serta memiliki kinerja yang baik (Tehseen & Ul Hadi, 2015). Tentu salah satu yang berperan penting memengaruhi perilaku positif pada organisasi pendidikan atau sekolah yaitu kepuasan kerja guru (Zülfü, 2010). Guru-guru

yang mengalami ketertekanan dan tidak puas dengan pekerjaanya membahayakan peserta didik, kinerja menurun dan system pendidikan terganggu (Demaray, 2020). Hasil-hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh pada kinerja dan efektifitas mengajar guru (Schneider, 2003). Kepuasan kerja guru berpengaruh pada perilaku dalam dalam menumbuhkan kepercayaan diri guru, mendorong guru lebih memperhatikan kemajuan siswa, dan memperkuat kesiapan mental guru dalam menangani permasalahan di sekolah (Sisask et al., 2014). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru menyebabkan guru antusias dalam mengajar (Buri & Mo, 2020), guru ingin bertahan pada pekerjaanya (Toropova, Myrberg, Johansson, & Myrberg, 2020) berpengaruh kuat pada motivasi ekstrinsik (Tayyar, 2014), memacu kinerja mengajar (Chamundeswari, 2013) dan berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 42% (Kusumawardani, 2016). Guru yang tidak puas berpotensi beralih pada pekerjaan lainnya (Hughes, 2016). Mewujudkan kepuasan kerja guru yang tinggi merupakan tantangan bagi setiap organisasi pendidikan (Hidayat & Patras, 2013) di manapun mereka berada (Chaaban & Du, 2017).

Pengaruh kepuasan kerja guru yang penting pada proses pendidikan wajib diketahui oleh para pemegang keputusan dalam pengelolaan sekolah seperti pemerintah, kepala sekolah, guru sendiri dan pengguna pendidikan lainnya (Torres, 2019). Bagi kepala sekolah pengetahuan atau informasi tentang kepuasan kerja guru itu misalnya untuk menentukan perilaku atau tindakan seperti apa yang paling utama dilakukan agar kepuasan kerja guru di sekolah yang dipimpinnya meningkat, apakah melalui pemberian reward, motivasi atau perbaikan pergaulan teman sejawatnya. Bagi pemerintah misalnya untuk menentukan lingkungan seperti apa yang harus diciptakan di sekolah, atau merumuskan paradigma kerja guru seperti apa yang dibutuhkan oleh para guru. Orang tua juga memerlukan informasi tentang kepuasan kerja guru: sisi manakah yang paling penting dilakukan oleh orang tua siswa agar dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.

Kebutuhan pengetahuan atau informasi tentang kondisi kepuasan kerja guru sudah melahirkan berbagai penelitian tentang kepuasan kerja guru dengan segala macam jenis penelitiannya: penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif maupun campuran (Zakariya, Bjørkestøl, & Nilsen, 2020). Dalam konteks Indonesia, pengetahuan atau informasi kepuasan kerja guru sangat diperlukan mengingat wilayah Indonesia yang luas dan keragaman aneka bahasa dan budayanya (Zulfikar, 2016). Dengan demikian pengetahuan atau informasi tentang kepuasan kerja guru sekecil apapun berdasarkan penelitian sangat berharga. Apalagi jika ada instrumen kepuasan kerja guru yang dilengkapi dengan analisis mendalam dan mampu memberikan tindakan-tindakan untuk memperbaiki kepuasan kerja guru akan sangat membantu dalam memecahkan masalah kepuasan kerja guru di Indonesia. Selain untuk melengkapi penelitian kepuasan kerja guru yang sudah ada, penelitian ini juga dibutuhkan dalam konteks menambah dengan analisis kepuasan kerja guru dengan cara baru yaitu berdasarkan pemodelan Rasch. Adapun masalah dalam penelitian ini meliputi: (1) Instrument kepuasan kerja guru yang valid dan reliable berdasarkan analisis menggunakan Pemodelan Racsh; (2) Prioritas tindakan yang perlu dilakukan dalam memperbaiki kepuasan kerja guru berdasarkan analisis menggunakan pemodelan Rasch.

Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merupakan elemen penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia dan kehidupan di sekolah. Kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan seseorang terhadap pekerjaan atau

pengalamannya sendiri (Zülfü, 2010). Kepuasan kerja adalah respons yang efektif terhadap aspek-aspek spesifik pekerjaan seperti: tantangan, minat, dan level kesulitan (Hughes, 2016). Kepuasan kerja guru terkait dengan respon guru terhadap beban kerja, persepsi pada lingkungan kerja, persepsi guru tentang manajemen sekolah (Simone, Cicotto, & Lampis, 2016). Kepuasan kerja guru ditentukan oleh factor-faktor seperti budaya organisasi (Janićijević & Nikčević, 2018) gaya kepemipinan kepala sekolah (Olcum & Titrek, 2015), hubungan positif dengan siswa, dukungan dari sesame guru dan kepala sekolah (Dorozynska, 2016), efikasi diri guru dan kejelasan karir yang ada di sekolah (Troesch & Bauer, 2017), pekerjaan yang menantang, reward yang sepadan (*equitable rewards*), lingkungan kerja yang mendukung (*supportive working conditions*), rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*) seperti interaksi yang memenuhi kebutuhan social, kekeluargaan dan gotong royong (Chamundeswari, 2013).

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru adalah kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja tinggi, itu akan mempengaruhi kinerja pekerjaan dan mencapai tujuan secara optimal (Mesiono, 2019). Penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja di kalangan guru di sekolah tidak homogen; faktor sosial-ekonomi dan demografi memiliki kontribusi besar pada berbagai tingkat kepuasan kerja di kalangan guru-guru (Ombeni William Msuya, 2016). Guru wanita memiliki tingkat kepuasan karir yang lebih tinggi dari guru laki-laki dan guru yang sangat berpengalaman menghadapi lebih banyak tantangan (Narayan, 2016).Sikap positif terhadap pekerjaan dan konservatisme merupakan prediktor signifikan yang dapat menjelaskan kepuasan kerja guru (Ben, 2013). Komunikasi interpersonal dan budaya organisasi termasuk predictor kepuasan kerja yang kuat (Siburian, 2013), kolaborasi antar guru dalam mewujudkan pendidikan yang maksimal di sekolah merupakan salah satu penyebab guru merasa puas dengan pekerjaanya (Reeves, Pun, & Chung, 2017), hubungan interpersonal menambah kepuasan kerja (Lodisso, 2019). Keadilan interaksional dan keadilan distributif memiliki efek positif pada kepuasan kerja internal dan kepuasan kerja eksternal (Akbolat, Ogun, Yilmiz, & Akca, 2015), begitupun dengan kepercayan pada organisasi melahirkan kepuasan kerja (Meral, Yaşlıoğlu, & Semerciöz, 2016), kepemimpinan transformasional dalam organisasi menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi (Hassan, 2017), begitupun kepribadian dan motivasi berprestasi berpengaruh pada level kepuasan kerja (Djami, Hardhienata, & Tukiran, 2019).

Pemodelan Rasch

Pengukuran menggunakan pemodelan Rasch menawarkan keunggulan dibandingkan Teori Tes Klasik/*Classical Test Theory* (kadang-kadang disebut *True Score Theory*) yang telah menjadi model pengukuran dominan di sekolah dan universitas hingga beberapa tahun terakhir (Dorman, 2011). Rasch Model merupakan salah satu pendekatan statistik yang dapat dipergunakan dalam mengukur kinerja, sikap, dan persepsi. Model ini dinamakan berdasarkan nama penemunya tahun 1960, George Rasch seorang ilmuan berkebangsaan Denmark (Tesio, 2003). Pemodelan Rasch banyak digunakan dalam penelitian-penelitian ilmu social (Bond & Fox, 2007), penggunaannya sangat direkomendasikan untuk meningkatkan kualitas pengukuran dalam penelitian *qualitative* maupun *quantitative* (Stef van Buuren, 2015). Hal yang dapat diperlihatkan Rasch Model antara lain: (1) menghasilkan skala linear, unidimensional; (2) mensyaratkan bahwa data harus sesuai dengan model pengukuran; (3) menghasilkan ukuran orang bebas skala; (4) menghasilkan kesulitan item bebas sampel; (5) menghitung kesalahan standar; (6) memperkirakan ukuran

orang dan kesulitan item pada skala linier yang sama dalam unit standar (log); dan (7) memeriksa apakah sistem penilaian digunakan secara logis dan konsisten (Dorman, 2011). Pengukuran Rasch dalam bidang ilmu social (human science) dimungkinkan menjadi lebijh baik karena peneliti dapat mengembangkan perangkat pengukuran yang ketat, memantau kualitas data, menghitung pengukuran untuk uji statistik, dan mengkomunikasikan temuan dengan cara yang bermakna untuk menyelesaikan masalah(Boone, Staver, & Yale, 2014) .

Penggunaan Rasch dalam pengukuran dalam bidang ilmua social (*human science*) dapat berasal dari data *test* maupun *survey* (Boone & Staver, 2020). "Pemodelan Rasch mengacu pada *item response theory* dengan memeriksa kualitas penilaian skala psikometrik dan menginformasikannya dengan lebih baik" (Zile-Tamsen, 2017). Analisis dengan Rasch Model menghasilkan analisis statistik kesesuaian (*fit statistic*s) yang memberikan informasi pada peneliti apakah data yang didapatkan memang secara ideal menggambarkan bahwa orang yang mempunyai abilitas tinggi memberikan pola jawaban terhadap item sesuai dengan tingkat kesulitannya. Parameter yang digunakan adalah infit dan outfit dari kuadrat tengah (mean square) dan nilai terstandarkan (standardized values) (Barus, Sinaga, & Moron, 2019). "Kelebihan dari pemodelan Rasch antara dapat menjelaskan aitem dan person" (Carvalho, Primi, & Meyer, 2012). "Pemodelan Rasch dapat mengukur kemampuan dan kesulitan aitem" (Wu & Adams, 2007). Pemodelan Rasch mampu mengatasi masalah integritas data melalui akomodasi transformasi logit dengan menerapkan logaritma pada rasio ganjil dari data mentah yang diperoleh dari responden (Linacre, 2010).

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) Mendapatkan gambaran butir (item) instrument yang valid dan reliable berdasarkan analisis Pemodelan Racsh; (2) Menentukan prioritas tindakan yang perlu dilakukan dalam memperbaiki kepuasan kerja guru berdasarkan analisis menggunakan pemodelan Rasch. Butir instrumen kepuasan kerja guru dikembangkan dari konsep dan teori kepuasan kerja, kemudian dilakukan uji coba kepada 10 guru untuk mendapatkan gambaran apakah instrument tersebut dapat dipahami dengan baik oleh mereka. Selanjutnya peneliti melakukan perbaikan-perbaikan butir pernyataan instrument kepuasan kerja guru, hasil perbaikan tersebut kemudian dibagikan malalui google-form kepada guru/pengajar dari 3 wilayah Indonesia: Indonesia Timur, Indonesia Tengah dan Indonedia Barat. Jumlah responden yang mengisi kuesioner tersebut sebanyak 449 responden. Tabel dibawah ini merupakan gambaran jumlah responden dan latar belakang demografinya.

Tabel 1. Demografi Responden

Wilayah	Jenis Kelamin	Status Sekolah	Level Sekolah	Umur	Status Guru
Indonesia Timur (NTT, Papua, Maluku) = 30 (6,7%)	Laki-laki = 149 (30,2%)	Sekolah Negeri = 262 (58,4%)	Sekolah Dasar (SD/MI) =313 (69,7%)	< 30 tahun = 121 (26,9%)	PNS = 202 (45%)
Indonesia Tengah (Bali, Lombok,Kalimantan, Sulawesi) = 29 (6,5%)	Perempuan = 300 (66,8%)	Sekolah Swasta = 187 (44,6%)	Sekolah Menengah Pertama (SMP/MTs) = 91 (20,3%)	31 - 45 tahun = 235 (52,3%)	Non-PNS= 247 (55%)
Indonesia Barat (Sumatra, Jawa) = 390 (86,9%)			Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK/MA) = 36 (8%)	46 - 55 tahun = 86 (19,2%)	
			Lainnya = 9 (2%)	Lebih 56 tahun = 7 (1,6%)	

Penelitian ini menguji 8 butir pernyataan kepuasan kerja guru yaitu: KG1 (*Interaksi dan pergaulan saya di sekolah dengan teman sejawat sangat memuaskan*), KG2 (*Bagi saya pekerjaan sebagai guru sangat memuaskan*), KG3 (*Saya sangat puas bekerja sebagai guru di sekolah tempat saya bertugas*), KG4 (*Penghargaan yang diberikan kepada saya sebagai guru sangat memuaskan*), KG5 (*Perkembangan karir saya sebagai guru sangat memuaskan), KG6 (Supevisi dari kepala sekolah kepada saya sangat memuaskan*), KG7 (*Tekanan dari pekerjaan (job stress) saya sebagai guru sangat saya nikmati*), KG8 (*Saya sangat puas dengan pengelolaan sekolah tempat saya bekerja*). Pengukuran menggunakan skala *Likert* (Brinkman, 2009) dengan lima pilihan peringkat (*rating*) jawaban, dimana semakin besar skor jawaban responden berarti hal itu menunjukan responden lebih menyetujui butir pernyataan dan sebaliknya. Adapun skala atau *rating* dimulai dengan 1= sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (Hendriks et al., 2012).

Pengujian data kepuasan kerja guru (KG) menggunakan pemodelan Rasch dimulai dengan input data dari kuesioner yang berbentuk skala ordinal kemudian dikonversi ke skala interval menggunakan perangkat lunak Winsteps versi 3.73. Pengujian dilakukan terhadap 2 hal yaitu: (1) uji validitas dan reliabilitas; dan (2) pengujian perbedaan persepsi berdasarkan demografi responden terhadap butir pernyaataan instrument kepuasan kerja guru. Pengujian validitas dan reliabilitas instrument meliputi, yaitu: (a) Pengujian validitas butir (*item*) instrument dengan menggunakan *Item (Column): Fit Order*, dimana Nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima .05<MNSQ<1.5, Nilai Outfit Z-Standard(ZSTD) yang diterima -2 < ZSTD < + 2, Nilai Point Measure Correlation(Pt Mean Corr): 0.4 < PtMean Cor < 0.85 dan terakhir menggunakan *rating (partial –credit) scale*, dengan kriteria bahwa jika semua rating (angka) memiliki titik puncak, maka instrument tersebut memiliki validitas (Bambang Sumintono, 2015); (b) Pengujian reliabilitas instrument menggunakan *summary statistic*; (c) Pengujian butir instrumen yang sulit dan mudah disetujui responden menggunakan *item measure* dan *item: dimensinality*. Pengujian perbedaan persepsi menggunakan menggunakan *Differential Item Functional* (DIF) *plot* (Bambang Sumintono, 2014). Kriteria adanya perbedaan persepsi yang siginifikan menggunakan tabel 30.4 pada Winsteps software dengan kriteria bahwa perbedaan persepsi dikatakan signifikan jika nilai probabilitas menunjukan lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) (Bambang Sumintono, 2015).

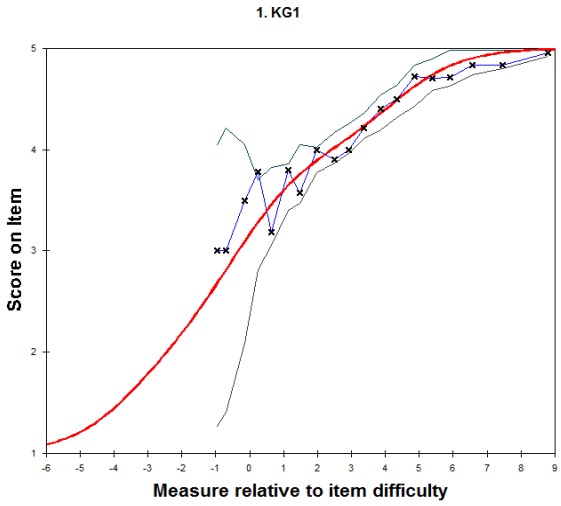
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *Item (Column): Fit Order* pada Winsteps untuk mendaptkan validitas butir instrument kepuasan kerja guru (KG) dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa butir pernyataan dinyatakan valid apabila *OUTFIT MNSQ* berada pada rentang *0.5 < MNSQ < 1.5*, seperti tampak pada Tabel 2 maka semua butir pernyataan berada pada rentang rentang *0.5 < MNSQ < 1.5*. Dengan demikian maka 8 butir instrument kepuasan kerja guru (KG) memenuhi kriteria *OUTFIT MNSQ*. Dengan kata lain 8 butir (*item*) instrument kepuasan kerja guru (KG) sudah fit atau tepat mengukur.

Butir pernyataan manakah dari 8 butir instrument kepuasan kerja guru (KG) yang paling sukar untuk mengukur, maka berdasarkan pengujian menggunakan *Item Fit* pada *Winstep* untuk melihat hal tersebut didapatkan bahwa KG7 (*Tekanan dari pekerjaan* (*job stress*) *saya sebagai guru sangat saya nikmati*) dan KG1 (*Interaksi dan pergaulan saya di sekolah dengan teman sejawat sangat memuaskan*) merupakan 2 butir pernyataan yang paling sukar untuk mengukur karena nilainya lebih dari 0.86. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa KG7 dan KG1 merupakan pernyataan dari instrument yang paling sulit untuk mengukur kepuasan kerja guru. Sedangkan yang paling mudah untuk mengukur yaitu: KG6 (*Supevisi dari kepala sekolah kepada saya sangat memuaskan*) dan KG4 (*Penghargaan yang diberikan kepada saya sebagai guru sangat memuaskan*) karena nilainya dibawah 0.86. Ini bermakna bahwa KG1 dan KG7 memiliki tingkat kesulitan yang tinggi untuk dipahami responden, sedangkan KG6 dan KG4 memiliki tingkat kesulitan yang rendah untuk dipahami responden.

Walaupun terdapat butir pernyataan instrument kepuasan kerja guru (KG) yang sukar dan mudah untuk mengukur, namun secara keseluruhan berdasarkan pengujian menggunakan *expected score ICC* menunjukan bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang menunjukan respon yang tidak sesuai. Dengan kata lain semua butir pernyataan (*item*) berada pada kurva ruang kepercayaan *outfit*. Data ini bermakna bahwa 8 butir pernyataan dalam instrument kepuasan kerja guru adalah mampu mengukur secara tepat pada apa yang diukur.



Gambar 1. Hasil *Expected Score ICC*

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan *Item (Column): Fit Order* pada Winsteps untuk mendapatkan validitas butir melalui nilai *OUTFIT Z-STANDARD* (ZSTD) dengan kriteria keputusan bahwa butir valid jika -2 < ZSTD < + 2, maka seperti pada Tabel 2 ditemukan bahwa terdapat 4 butir yang tidak memenuhi kriteria validitas butir berdasar *OUTFIT Z-STANDARD* (ZSTD), yaitu butir: KG7 (5.9), KG1 (3.8), KG6 (-2.2) dan KG4 (-3.3). Sedangkan 4 butir sisanya memenuhi syarat. Namuan demikian karena jumlah responden melebihi 400 maka pengujian validitas butir dengan menggunakan nilai *OUTFIT Z-STANDARD* (ZSTD) bisa diabaikan karena nilai postifnya bisa diatas 3 (Bambang Sumintono, 2015).

Berdasarkan pengujian dengan melihat nilai *Point Measure Correlation* (Pt Mean Corr) untuk mendapatkan validitas butir dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa butir

instrument kepuasan kerja guru (KG) dinyatakan valid jika 0.4 < PtMean Cor < 0.85, maka ditemukan *polarity item* (item polaritas) yang memiliki nilai *Point Measure Correlation* positif 0.4 < PtMean Cor < 0.85 sehingga 8 butir dapat memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Ini berarti semua butir instrument kepuasan kera (KG) guru tidak ada konflik antara butir dan konstruk yang diukur. Dengan demikian dari 3 kriteria validitas (*OUTFIT MNSQ, OUTFIT Z-STANDARD*, dan *Point Measure Correlation*) telah teruji ditemukan 8 butir pernyataan kepuasan kerja guru yang dapat mengukur atau fit untuk mengukur variable kepuasan kerja guru.

Tabel 2. Hasil Uji Item (Column): Fit Order

INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		
MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	Item
1.41	5.3	1.48	5.9	A .55	.70	58.2	60.6	KG7
1.26	3.4	1.33	3.8	B .55	.62	64.8	68.6	KG1
1.01	.1	.96	-.4	C .70	.64	71.2	68.4	KG3
.97	-.4	.88	-1.4	D .64	.60	73.1	69.8	KG2
.91	-1.2	.91	-1.2	d .69	.66	67.1	64.4	KG5
.91	-1.3	.88	-1.7	c .70	.68	67.8	61.1	KG8
.84	-2.3	.84	-2.2	b .69	.67	71.2	64.2	KG6
.77	-3.5	.77	-3.3	a .73	.67	72.8	64.3	KG4

Berdasarkan pengujian menggunakan *item: dimensionality* pada *Winstep* untuk mendapatkan validitas konstrak dengan kriteria bahwa dinyatakan memiliki kemampuan mengukur *range variable* atau mengukur semua responden jika *Raw Variance Explained by measures* berada di atas 40%, maka seperti pada Tabel 3 ditemukan bahwa nilai yang dimiliki oleh *Raw Variance Explained by measures* sebesar 49.0%. Berdasarkan data tersebut maka instrument kepuasan kerja guru (KG) ini memiliki validitas konstruk atau mampu mengukur *range variable* atau mengukur semua responden.

Tabel 3. Hasil Pengujian *Item: Dimensionality*

		-- Empirical --		Modeled
Total raw variance in observations	=	15.5	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures	=	7.5	48.3%	49.0%
Raw variance explained by persons	=	4.4	28.8%	29.2%
Raw Variance explained by items	=	3.0	19.5%	19.8%
Raw unexplained variance (total)	=	8.0	51.7% 100.0%	51.0%

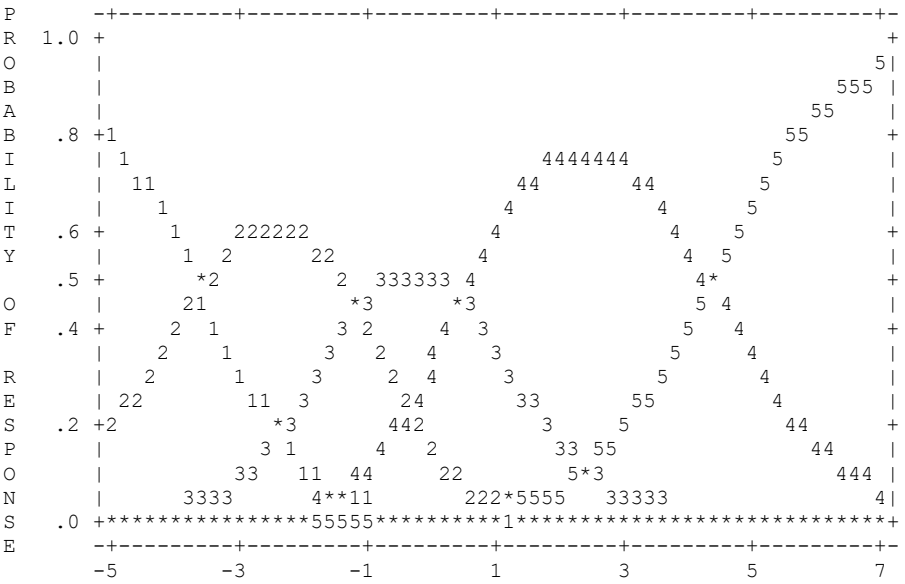
Pengujian menggunakan *Wright Map* pada *Winstep* untuk melihat butir pernyataan manakah yang paling sulit disetujui dan manakah yang paling mudah disetujui, maka terlihat jelas seperti pada Tabel 3 bahwa terdapat 3 butir barada di atas garis nol dan 4 sisanya berada dibawah garis nol. Butir yang berada di atas Nol menunjukan butir yang mudah disetujui, sedangkan yang berada di bawah Nol menunjukan yang sulit disetujui. Berdasarkan Tabel tersebut maka butir (*item*) pernyataan instrumen kepuasan kerja (KG) memiliki tingkat kesulitan untuk disetujui yang cukup tinggi karena lebih banyak butir dibawah Nol.

Tabel 3. Hasil Uji *Wright Map*

```
Person - MAP - Item
               <more>||<frequ>
     7           .#  ++
                     ||
                  #  ||
                     ||
                     ||
     6               ++
                     ||
                ##   ||
                   T||
                     ||
     5           .##  ++
                     ||
                     ||
              .#####  ||
                     ||
     4          .### S++
                     ||
                     ||
             .######  ||
                     ||
     3        .#####  ++
                     ||
                     ||
         ########### M||
                     ||
     2       #######  ++
                     ||T
             .######  ||  KG2
                     ||
              .#####  ||
     1               ++  KG1
             .##### S||S
                .##  ||  KG3
                     ||
              .###   ||
     0             #  ++M
                  .#  ||  KG5
                      ||  KG4    KG6
                   .  ||
                   . T||S KG8
    -1             .  ++
                      ||  KG7
                      ||
                   .  ||
                      ||T
    -2             .  ++
               <less>||<rare>
 EACH "#" IS 6. EACH "." IS 1 TO 5
```

Berdasarkan pengujian menggunakan *test rating (partial –credit) scale* pada Winstep untuk melihat validitas instrument kepuasan kerja guru (KG) apakah dapat dipahami oleh responden dengan baik dengan kriteria puncak setiap skala (*rating*), maka seperti terlihat pada Tabel 4 ditemukan bahwa setiap *rating* (1, 2. 3. 4. 5) mempunyai puncak yang terpisah. Memperhatikan data tersebut dapat dinyatakan bahwa probabilitas setiap *rating* terlihat jelas perbedaanya oleh responden. Hal ini berarti bahwa instrument kepuasan kerja guru (KG) yang diuji mampu dibedakan *rating*nya oleh responden dengan baik.

Tabel 4. Hasil Uji rating (partial –credit) scale



Berdasarkan pengujian menggunakan *summary statistic* pada Winstep untuk mendapatkan gambaran seberapa besar reliabilitas instrument kepuasan kerja guru (KG), maka seperti terlihat pada Tabel 5 ditemukan bahwa instrument kepuasan kerja guru (KG) ini memiliki memliki *person reliability* sebesar 0.80 dan *item reliability* sebesar 0.99. Ini berarti instrument kepuasan kerja guru (KG) memiliki *person reliability* yang bagus sebab berada diantara 0.80 – 0.90 dan memiliki reliabilitas butir (*item reliability)* yang termasuk istimewa karena masuk diatas 0.94. Adapun nilai *Alpha Cronbach* yaitu mengukur interaksi antara person dan butir termasuk dalam level bagus sekali karena berada di atas 0.8 (Bambang Sumintono, 2015). Separation yaitu pengelompokan person dan butir dalam instrument ini juga cukup baik karena nilai separationnya tinggi yaitu 9.43 dimana semakin besar angka separation maka kualitas instrument dalam hal keseluruhan responden dan butir makin bagus karena makin mampu mengindentifikasi kelompok dan butir (Bambang Sumintono, 2015).

Tabel 5. Hasil Uji Menggunakan *Summary Statistic*

```
REAL RMSE    .80 TRUE SD    1.60  SEPARATION  2.00  Person RELIABILITY  .80
MODEL RMSE   .72 TRUE SD    1.64  SEPARATION  2.27  Person RELIABILITY  .84
S.E. OF Person MEAN = .08
Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .98
CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .83
REAL RMSE    .09 TRUE SD     .86  SEPARATION  9.43  Item   RELIABILITY  .99
MODEL RMSE   .09 TRUE SD     .86  SEPARATION  9.81  Item   RELIABILITY  .99
S.E. OF Item MEAN = .33
```

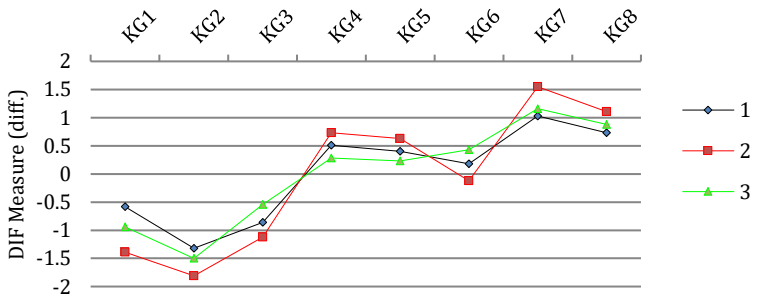
Berdasarkan pengujian menggunakan *item measure* untuk menguji butir (*item)* yang paling sulit disetujui dan paling mudah disetujui oleh responden ditemukan sebagaimana dalam Tabel 6, dimana terdapat 2 butir (*item*) yang sulit disetujui reponden, yaitu: KG7 (*Tekanan dari pekerjaan (job stress) saya sebagai guru sangat saya nikmati*) dan KG8 (*Saya sangat puas dengan pengelolaan sekolah tempat saya bekerja*). Temuan ini memberi makna bahwa secara umum guru merasa tertekan dan kurang mampu mengendalikan stress kerja (job stress) dan kecewa dengan pengelolaan (manajemen) sekolah di tempat mereka bekerja. Adapun pernyataan yang paling mudah disetujui yaitu KG2 (*Bagi saya pekerjaan sebagai guru sangat memuaskan*) dan KG1 (*Interaksi dan pergaulan saya di sekolah dengan teman sejawat sangat memuaskan*). Temuan ini menunjukkan bahwa

guru sangat menyukai pekerjaan sebagai guru dan guru sangat puas dengan pergaulan serta interaksi antar teman sejawat di sekolahnya masing-masing.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Item Measure*

INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		
MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	Item
1.41	5.3	1.48	5.9	.55	.70	58.2	60.6	KG7
.91	-1.3	.88	-1.7	.70	.68	67.8	61.1	KG8
.84	-2.3	.84	-2.2	.69	.67	71.2	64.2	KG6
.77	-3.5	.77	-3.3	.73	.67	72.8	64.3	KG4
.91	-1.2	.91	-1.2	.69	.66	67.1	64.4	KG5
1.01	.1	.96	-.4	.70	.64	71.2	68.4	KG3
1.26	3.4	1.33	3.8	.55	.62	64.8	68.6	KG1
.97	-.4	.88	-1.4	.64	.60	73.1	69.8	KG2

Berdasarkan pengujian menggunakan *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk menemukan perbedaan persepsi responden pada butir pernyataan kepuasan kerja guru (KG) dari perspektif domisili responden, dimana perbedaan persepsi dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$, maka seperti Gambar 2 dan Tabel 7 bahwa tidak terdapat butir pernyataan yang nilai $p < 0.05$. Ini berarti bahwa tidak ada perbedaan siginifikan antara persepsi guru yang berasal dari Indonesia Timur (NTT, Papua, Maluku) (garis 1), Indonesia Tengah (Bali, Lombok, Kalimantan, Sulawesi) (garis 2) dan Indonesia Barat (Sumatra, Jawa) (garis 3) terhadap 8 penyataan dalam instrument kepuasan guru (KG). Dengan kata lain 8 butir instrument kepuasan kerja guru (KG) tidak memiliki bias domisili guru sehingga 8 butir pernyataan instrument kepuasan kerja guru tidak memerlukan revisi atau perbaikan.



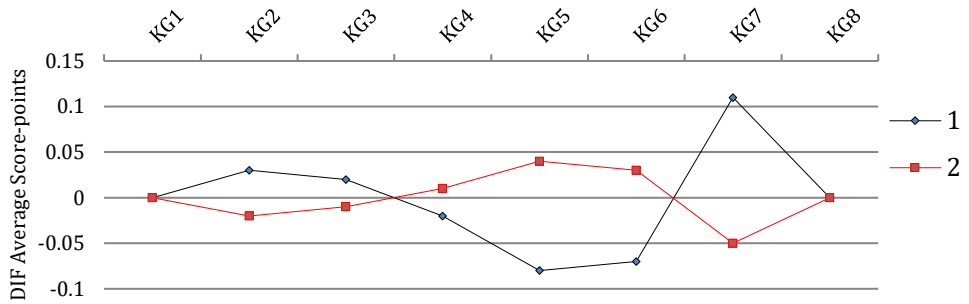
Gambar 2. Hasil *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dengan Domisili Responden

Keterangan Gambar 2 1 = Indonesia Timur, 2 = Indonesia Tengah, 3 = Indonesia Barat

Tabel 7. Nilai Probalilitas untuk Domisili

DF	PROB.	BETWEEN-CLASS MEAN-SQUARE	t=ZSTD	Item Number	Name
2	.3071	.0809	-1.3689	1	KG1
2	.6499	.0315	-1.7188	2	KG2
2	.2519	.2181	-.8609	3	KG3
2	.3320	.1917	-.9370	4	KG4
2	.4579	.1319	-1.1397	5	KG5
2	.2568	.2158	-.8671	6	KG6
2	.3960	.0894	-1.3252	7	KG7
2	.6771	.0305	-1.7290	8	KG8

Berdasar pengujian menggunakan *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk menemukan perbedaan persepsi berdasarkan jenis kelamin, dimana perbedaan persepsi antara guru laki-laki dan guru perempuan dinyatakan signifikan jika nilai p < 0.05. Memperhatikan Gambar 3 dan Tabel 8 bahwa terdapat 2 butir yang dinyatakan memiliki persepsi berbeda secara signifikan yaitu pada butir KG5 (*Perkembangan karir saya sebagai guru sangat memuaskan*) dan KG7 (*Tekanan dari pekerjaan (job stress) saya sebagai guru sangat saya nikmati*). Berdasarkan temuan tersebut maka guru perempuan (garis 2) merasa lebih puas dengan karirnya sebagai guru dan sebaliknya guru laki-laki sulit menyetujui pernyataan tersebut (garis 1). Ini menunjukan bahwa profesi sebagai guru di Indonesia lebih disukai perempuan. Sedangkan pada KG7 terlihat guru perempuan (garis 2) merasa lebih stress kerja dibandingkan guru laki-laki (garis 1). Berdasarkan temuan ini bahwa guru perempuan marasa stress dengan pekerjaan yang dicintainya.



Gambar 3. Hasil *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dengan Jenis Kelamin

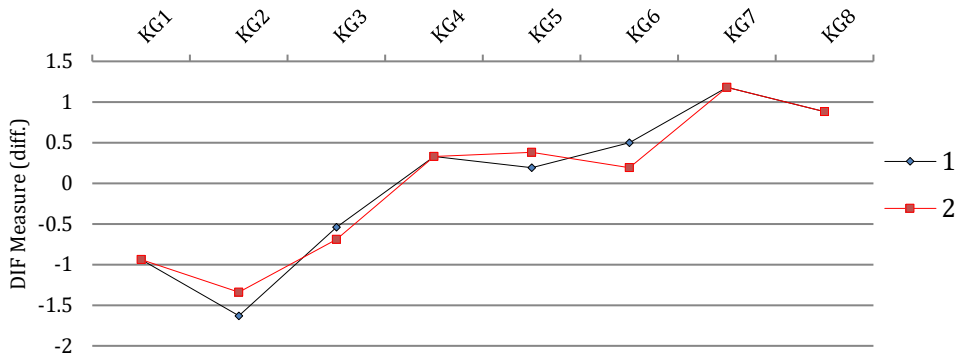
Keterangan gambar 3 1 = Guru laki-laki, 2 = Guru perempuan.

Tabel 8. Nilai Probalilitas untuk Jenis Kelamin

DF.PROB.	BETWEEN-CLASS MEAN-SQUARE	t=ZSTD	Item Number	Name
1 1.0000	.0045	-1.2991	1	KG1
1 .3094	.4540	-.0196	2	KG2
1 .6060	.1143	-.6204	3	KG3
1 .5741	.1439	-.5382	4	KG4
1 .0389	1.9193	.9864	5	KG5
1 .0788	1.3883	.7166	6	KG6
1 .0088	3.0650	1.4315	7	KG7
1 1.0000	.0038	-1.3175	8	KG8

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk mendapatkan perbedaan persepsi berdasarkan status sekolah tempat guru mengajar, dimana perbedaan persepsi antara guru yang bekerja di sekolah negeri (garis 1) dan di sekolah swasta (garis 2) dinyatakan signifikan jika nilai p < 0.05. Memperhatikan kriteria tersebut seperti pada Gambar 4 dan Tabel 9 dapat dinyatakan bahwa angka probalilitas (p) semuanya menunjukkan nilai di atas 0.05 sehingga tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi guru yang bekerja di sekolah negeri dan sekolah swasta terhadap 8 butir pernyataan instrument kepuasan kerja guru. Dengan kata lain instrument ini dapat dengan tepat mengukur

guru yang bekerja di sekolah berstatus sekolah negeri maupun sekolah swasta.



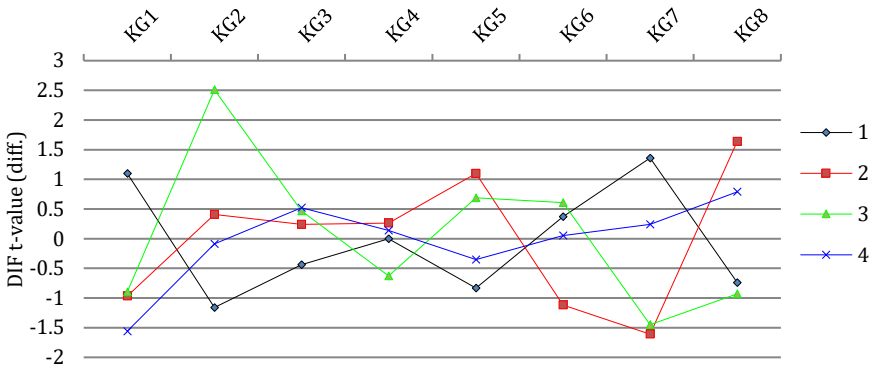
Gambar 4. Hasil *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dengan Status Sekolah

Keterangan Gambar: 1 = Sekolah Negeri, 2 = Sekolah Swasta

Tabel 9. Nilai Probalilitas untuk Status Sekolah

DF.	PROB.	BETWEEN-CLASS MEAN-SQUARE	t=ZSTD	Item Number	Name
1	1.0000	.0095	-1.2000	1	KG1
1	.1391	1.0855	.5302	2	KG2
1	.4097	.3301	-.1838	3	KG3
1	1.0000	.0034	-1.3304	4	KG4
1	.2685	.6033	.1426	5	KG5
1	.0727	1.5758	.8186	6	KG6
1	1.0000	.0141	-1.1376	7	KG7
1	1.0000	.0019	-1.3889	8	KG8

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk mendapatkan perbedaan persepsi berdasarkan level sekolah dimana perbedaan persepsi antara guru yang bekerja sekolah dasar (SD) /madrasah ibtidaiyah (MI) (garis 1), Sekolah Menengah Pertama (SMP) (garis 2), Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK/MA) (garis 3) dan lainnya (Lembaga Diklat, PAUD) (garis 4) dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut seperti pada Gambar 5 dan Tabel 10 bahwa angka probalilitas (p) semuanya menunjukan di atas 0.05 sehingga tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara guru yang bekerja di sekolah dasar (SD) /madrasah ibtidaiyah (MI), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK/MA) dan lainnya (Lembaga Diklat, PAUD) terhadap 8 butir pernyataan instrument kepuasan kerja guru. Dengan kata lain instrument ini dapat dengan tepat mengukur kepuasan kerja guru pada semua level sekolah.



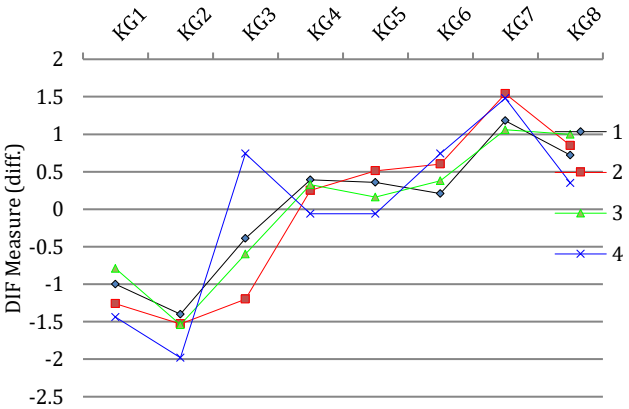
Gambar 5. Hasil *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dengan Level Sekolah

Keterangan gambar 1 = SD/MI, 2= SMP, 3= SMA, 4 = lainnya

Tabel 10. Nilai Probalilitas untuk Level Sekolah

DF.	PROB.	BETWEEN-CLASS MEAN-SQUARE	t=ZSTD	Item Number	Name
3	.1773	.3793	-.7425	1	KG1
3	.0646	.5079	-.4705	2	KG2
3	.8680	.0560	-1.9961	3	KG3
3	.9254	.0170	-2.4566	4	KG4
3	.4851	.2535	-1.0768	5	KG5
3	.6291	.1296	-1.5427	6	KG6
3	.0906	.6631	-.1981	7	KG7
3	.2028	.3438	-.8280	8	KG8

Hasil pengujian menggunakan *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk mengetahui perbedaan persepsi berdasarkan usia guru, dimana perbedaan persepsi antara guru yang berusia kurang dari 30 tahun (garis 1), usia 31 – 45 tahun (2), usia 46 – 55 tahun (garis 3) dan usia di atas 55 tahun (garis 4) dinyatakan signifikan jika nilai p < 0.05. Berdasarkan kriteria tersebut seperti pada Gambar 6 dan Tabel 11 bahwa terdapat 1 butir pernyataan yaitu KG3 (*Saya sangat puas bekerja sebagai guru di sekolah tempat saya bertugas*) yang dipersepsikan berbeda secara signifikan. Mereka yang paling sulit menyetujui pernyataan ini yaitu kelompok usia 31-45 (garis 2) tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelompok guru muda menghendaki adanya perubahan di sekolah.



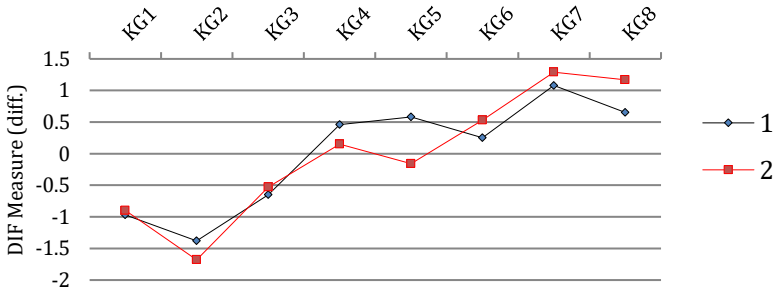
Gambar 6. Hasil *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dengan Level Sekolah

Keterangan 1= < 30 Tahun , 2= 31 – 45 Tahun 3= 46 – 55 Tahun, 4 = > 55 Tahun

Tabel 11. Nilai Probalilitas untuk Usia Guru

D.F.	PROB.	BETWEEN-CLASS MEAN-SQUARE	t=ZSTD	Item Number	Name
3	.2929	.3533	-.8046	1	KG1
3	.8546	.0488	-2.0595	2	KG2
3	.0110	.5671	-.3608	3	KG3
3	.9009	.0224	-2.3658	4	KG4
3	.4236	.2704	-1.0260	5	KG5
3	.4653	.1720	-1.3585	6	KG6
3	.1677	.4160	-.6593	7	KG7
3	.4184	.3009	-.9400	8	KG8

Hasil pengujian menggunakan *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk menemukan perbedaan persepsi guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan non-PNS, dimana perbedaan persepsi antara guru yang berstatus pgawai negeri sipil (PNS) (garis 1) dan non-PNS (garis 2) dinyatakan memiliki perbedaan persepsi yang signifikan jika nilai p < 0.05. Berdasarkan kriteris tersebut seperti Gambar 7 dan Tabel 12 bahwa terdapat 2 pernyataan yang memiliki perbedaan persepsi yang signifikan yaitu KG5 dan KG8. Pada KG5 (*Perkembangan karir saya sebagai guru sangat memuaskan*) terlihat bahwa guru yang berstatus sebagai non-PNS (garis 2) paling tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukan bahwa guru non-PNS membutuhkan karir yang lebih baik sebagai guru. Pada KG8 (*Saya sangat puas dengan pengelolaan sekolah tempat saya bekerja*) terlihat guru yang status PNS paling tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Temuan ini menunjukkan guru PNS menghendaki perubahan dalam pengelolaan sekolah.



Gambar 7. Hasil *Differential Item Functional* (DIF) *plot* dengan Status Guru

Keterangan 1= PNS, 2 = Non- PNS

Tabel 12. Nilai Probalilitas untuk Status Guru

D.F.	PROB.	BETWEEN-CLASS MEAN-SQUARE	t=ZSTD	Item Number	Name
1	.6794	.0858	-.7141	1	KG1
1	.1290	1.1264	.5573	2	KG2
1	.5289	.1976	-.4143	3	KG3
1	.0711	1.6053	.8339	4	KG4
1	.0000	8.7655	2.7239	5	KG5
1	.1085	1.2763	.6511	6	KG6
1	.1859	.8660	.3721	7	KG7
1	.0017	4.8981	1.9527	8	KG8

Pembahasan

Merujuk pada pertanyaan penelitian ini maka pembahasan difokuskan pada 2 hal yaitu: (1) Instrument kepuasan kerja guru yang valid dan reliable berdasarkan analisis menggunakan Pemodelan Racsh; (2) Prioritas tindakan yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kepuasan kerja guru berdasarkan analisis menggunakan pemodelan Rasch.

Instrumen penelitian yang valid berarti memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang akan diukur (Rahmawati, 2019). Validitas instrument terkait dengan tingkat kepercayaan (Zohrabi, 2013). Selain harus memenuhi syarat validitas (Takaki, Taniguchi, & Fujii, 2014), sebuah instrument penelitian harus memiliki syarat reliabilitas (Mohajan, 2017). Instrumen yang memiliki syarat reliabilitas berarti memiliki hasil yang sama hasilnya jika digunakan secara berulang-ulang (Ghazali, 2016). Untuk memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sebuah instrumen penelitian harus melalui uji terlebih dahulu (Brinkman, 2009). Pengujian validitas instrument dengan pemodelan Rasch dapat dilihat dari beberapa segi. Pertama; uji validitas instrument penelitian dari sisi butir instrument. Pengujian butir ini dapat dilakukan dengan melihat: nilai *OUTFIT MNSQ*, nilai *OUTFIT Z-STANDARD* (ZSTD) dan nilai *Point Measure Correlation* (Pt Mean Corr). Dalam penelitian ini misalnya berhasil menguji 8 butir unstrumen kepuasan kerja guru. Kedua; uji validitas untuk melihat butir yang paling sukar dan paling mudah untuk mengukur. Misalnya dalam penelitian ini yaitu KG7 merupakan butir yang paling sulit mengukur, sedangkan KG6 merupakan butir yang paling mudah mengukur. Ketiga; uji validitas konstruk dengan mengukur *range variable* atau mengukur semua responden jika *Raw Variance Explained by measures* berada di atas 40%, maka suatu dinyatakan memiliki validitas kontruk. Pada penelitian ini instrument kepuasan kerja guru (KG) ini memiliki validitas konstruk atau mampu mengukur *range variable* atau mengukur semua responden. Keempat; pengujian butir yang sulit disetujui dan paling mudah disetujui dengan menggunakan *Wright Map* pada *Winstep*. Kelima; pengujian instrument apakah responden mampu membedakan rating yang ada dalam instrument dengan menggunakan *test rating (partial –credit) scale* pada Winstep. Fakta tersebut menunjukkan bahwa penggunaan Pemodelan Rasch dalam pengujian validitas instrument berbeda dengan uji validitas klasik. (Zile-Tamsen, 2017). Pengujian validitas untuk instrumen *non-test/*kuesioner secara klasik menggunakan uji validitas *Pearson Product Moment* (Widi, 2011) dan pengujian instrument test menggunakan uji *Point Biserial* (Jesyca R.T. Muaju, Adi Setiawan, 2013). Temuan penelitian ini membuktikan adanya kelebihan Rasch Model dalam menganalisis validitas instrument mampu menunjukan validitas dari banyak sesisi (Abdaziz, Jusoh, & Amlus, 2014).

Selain memenuhi syarat berbagai validitas, sebuah instrument yang bagus harus memenuhi kriteris reliabilitas yang tinggi (Mohajan, 2017). Koefisien reliabilitas di atas 0.9 menunjukan sangat baik sekali (Mohamad, Lisa, Sern, & Mohd, 2015). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa instrument kepuasan kerja guru setelah diuji menggunakan pemodelan Rasch dapat menunjukan beberapa reliabilitas yaitu: *person reliability* dimana dalam penelitian ini nilainya sebesar 0.80, *item reliability* dimana dalam penelitian ini besarnya 0.99, nilai *Alpha Cronbach* yaitu mengukur interaksi antara person dan butir dimana nilainya termasuk dalam level bagus sekali karena berada di atas 0.8 dan nilai separation yaitu pengelompokan person dan butir dimana nilai separationnya tinggi yaitu 9.43. Fakta-fakta atas menunjukan bahwa penggunaan pemodelan Rasch dalam pengujian reliabilitas intrumen terlihat lebih lengkap hal ini

menunjukan keunggulan tes reliabilitas dalam Rasch model (Stef van Buuren, 2015).

Temuan penelitian ini menunjukan bahwa terdapat beberapa prioritas tindakan yang perlu dilakukan pada kepuasan kerja guru di Indonesia, yaitu berkaitan dengan butir pernyataan: Pertama; bahwa profesi sebagai guru di Indonesia lebih disukai perempuan, namun demikian guru perempuan di Indonesia merasa stress dengan pekerjaan yang dicintainya. Temuan ini sejalan dengan hasil lainnya bahwa faktor sosial-ekonomi dan demografi memiliki kontribusi besar pada berbagai tingkat kepuasan kerja di kalangan guru-guru (Ombeni William Msuya, 2016), guru wanita memiliki tingkat kepuasan karir yang lebih tinggi, sedangkan guru laki-laki lebih mampu menghadapi banyak tantangan dan stress kerja (Narayan, 2016), guru yang terus-menerus merasa stress dapat menyebabkan mereka keluar dari profesi sebagai guru (Kim, Shin, Tsukayama, & Park, 2020). Kedua; bahwa kelompok guru muda (guru yang berumur 31 – 45 tahun) menghendaki adanya perubahan di sekolah. Fakta ini sejalan dengan temuan penelitian lainya dimana guru muda memiliki rata-rata kepuasan kerja yang tinggi namun menghendaki perubahan di sekolah (Zülfü, 2010). Hasil penelitian di Philipina menunjukan bahwa anak-anak muda yang memilih jadi guru karena menghendaki adanya perubahan (Rogayan, 2019). Ketiga; bahwa guru non-PNS membutuhkan karir yang lebih baik sebagai guru. Temuan penelitian menunjukan bahwa guru di sekolah swasta sangat rentang mengundurkan diri karena kurang jelasnya karir mereka (Munot, 2016), guru di sekolah swasta juga rawan stress (Nathiya, 2018) karena adanya ketidakpuasan khususnya pada persoalan gaji (Garipağaoğlu, 2013).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis instrument mengunakan pemodelan Rasch terhadap variable kepuasan kerja guru di Indonesia berupa 8 butir pernyataan yang sudah teruji memiliki validitas dan reliabilitas dengan kriteria yang berbeda dengan uji validitas dan reliabilitas konvensional. Validitas instrument dengan menggunakan pemodelan Rasch dapat menghasilkan validitas butir dan person-nya. Sedangkan reliabilitas instrumennya menghasilkan *person reliability*, *item reliability* dan *Alpha Cronbach.* Hasil pengujian perbedaan persepsi atas butir instrument dengan menggunakan pemodelan Rasch menghasilkan temuan yang dapat dicarikan solusinya.

Saran

Pada penelitian ini perbedaan persepsi yang signifikan terdapat pada butir yang berkaitan dengan perlunya peningkatan kepuasan kerja guru di Indonesia dalam hal: adanya program penurunan stress kerja khususnya bagi guru perempuan, adanya perubahan dalam manajemen di sekolah, dan adanya pengembangan karir guru khususnya untuk guru di sekolah swasta.

DAFTAR PUSTAKA

Abdaziz, A., Jusoh, M. S., & Amlus, H. (2014). Construct Validity : A Rasch Measurement Model Approaches. *Journal of Applied Science and Agriculture*, *9*(September), 7–12.

Akbolat, M., Ogun, I., Yilmiz, A., & Akca, N. (2015). The effect of organizational justice perception on job satisfaction of health employees. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (Ijraob)*, *1*(2), 360–372.

Bambang Sumintono, W. W. (2014). *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata.

Bambang Sumintono, W. W. (2015). *Aplikasi Pemodelan Rasch pada Asesment Pendidikan*. Cimahi: Trim Komunikata.

Barus, G., Sinaga, J. D., & Moron, Y. D. (2019). Testing the quality of film-based creative and innovative character education test with rasch model. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, *7*(2), 71–80.

Ben, C. (2013). An Explanative Model for Job Satisfaction in Romanian Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *78*, 395–399. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.318

Bond, T. G., & Fox, C. M. (2007). *Applying the Rasch Model : Fundamental Measurement in the Human Sciences Second Edition University of Toledo*. New Jersey 07430: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Boone, W. J., & Staver, J. R. (2020). *Advances in Rasch Analyses in the Human Sciences*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.

Boone, W. J., Staver, J. R., & Yale, M. S. (2014). *Rasch Analysis in the Human Sciences*. London: Springer.

Brinkman, W.-P. (2009). Design of a Questionnaire Instrument. *Handbook of Mobile Technology Research Methods*, (December), 31–57.

Buri, I., & Mo, A. (2020). What makes teachers enthusiastic : The interplay of positive affect , self-ef fi cacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, *89*. https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008

Carvalho, L. D. F., Primi, R., & Meyer, G. J. (2012). Application of the Rasch model in measuring personality disorders. *Trends*, *34*(2), 101–109.

Chaaban, Y., & Du, X. (2017). Novice teachers ' job satisfaction and coping strategies : Overcoming contextual challenges at Qatari government schools Novice teachers ' job satisfaction and coping strategies : Overcoming contextual challenges at Qatari government schools. *Teaching and Teacher Education*, *67*(October), 340–350. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.002

Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences ISSN: 2222-6990*, *3*(5), 420–427.

Demaray, M. K. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping: The Coping-Competence-Context Theory. *Journal of School Psychology*, *78*, 69–74. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001

Djami, M. E. U., Hardhienata, S., & Tukiran, M. (2019). Improvement of Job Satisfaction through Transformational Leadership , Personality , and Achievement Motivation by Using Scientific Identification Theory of Operation Research in Education Management (SITOREM). *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, *7*(4), 62–70.

Dorman, B. J. F. and J. P. (2011). *Applications of Rasch Measurement in Learning Environments Research*.

Rotterdam/Boston/Taipei: Sense Publishers.

Dorozynska, A. (2016). Teacher Job Satisfaction In Primary Schools The relation to work environment. *Department Of Education And Special Education*.

Esmaeilpour, M., & Ranjbar, M. (2016). Investigating the Impact of Commitment , Satisfaction , and Loyalty of Employees on Providing High - Quality Service To Customer. *Journal of Modelling in Management*, *14*(3), 355–388.

Garipağaoğlu, B. Ç. (2013). Examining organizational commitment of private school teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, *3*(2), 22–28.

Ghazali, N. H. M. (2016). A Reliability and Validity of an Instrument to Evaluate the School-Based Assessment System : A Pilot Study. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, *5*(2), 148–157.

Hassan, Z. (2017). The effects of Transformational Leadership on Job Satisfaction : A study on four and five Star Hotels in Kuala Lumpur. *International Journal of Accounting and Business Management*, (May). https://doi.org/10.24924/ijabm/2015.04/v3.iss1/81.91

Hendriks, J., Fyfe, S., Styles, I., Skinner, S. R., Merriman, G., & Hendriks, J. (2012). Scale construction utilising the Rasch unidimensional measurement model : A measurement of adolescent attitudes towards abortion. *Australasian Medical Journal [AMJ 2012, 5*(5), 251–261.

Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2013). Evaluasi Sistem Pendidikan Nasional Indonesia. *International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE)*, (2), 79–88.

Hughes, W. A. (2016). Assessing the Impact of Teacher Job Satisfaction Among Teachers. *Journal of Education and Practice*, *7*(30), 161–165.

Janićijević, N., & Nikčević, G. (2018). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction. *Economic Annals*, *LXIII*(219), 83–114.

Jesyca R.T. Muaju, Adi Setiawan, T. M. (2013). Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan Metode Boostrap pada Kuisioner Ripe Yes/No Questions. In *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Pendidikan Sains VII* (p. 513).

Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, *78*(October 2019), 13–22. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.002

Kusumawardani, P. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Skripsi Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Linacre, J. M. (2010). Predicting Responses from Rasch Measures. *Journal Of Applied Measurement*, *11*(1), 1–10.

Lodisso, S. L. (2019). The Effects of Interpersonal Relationship on Employees ' Job Satisfaction : The Case of Education Department , Hawassa City Administration. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, *21*(3), 21–27. https://doi.org/10.9790/487X-2103012127

Meral, Y., Yaşlıoğlu, M., & Semercioöz, F. (2016). Effects of Trust on Job Satisfaction and Mediatory Role of New Identification between Trust and Job Satisfaction in Mergers. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, *4*(5), 54–67.

Mesiono. (2019). The Influence of Job Satisfaction on the Performance of Madrasah Aliyah (Islamic Senior High School) Teachers. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, *4*(1), 107–116. https://doi.org/10.24042/tadris.v4i1.4388

Mohajan, H. K. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University*, *17*(3), 1–32.

Mohamad, M. M., Lisa, N., Sern, L. C., & Mohd, K. (2015). Measuring the Validity and Reliability of Research Instruments. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *204*(November 2014), 164–171. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.129

Munot, S. R.-. (2016). Changing Jobs : - Influencing Factors among Teachers in Private Schools of. *International Journal of Computer Science and Mobile Computing*, *5*(12), 48–55.

Narayan, N. A. (2016). Factors Influencing Teacher Career Satisfaction , Teacher Collaboration and Everyday Challenges : An Exploratory Factor Analysis. *Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, *4*(3), 24–38.

Nathiya, K. (2018). A study on job satisfaction of teachers working in the private school with reference to erode district. *International Journal of Intellectual Advancements and Research in Engineering Computations*, *06*(2), 869–872.

Olcum, D., & Titrek, O. (2015). The Effect Of School Administrators ' Decision-Making Styles On Teacher Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *197*(February), 1936–1946. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.575

Ombeni William Msuya. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies Full*, *8*(May), 9–16. https://doi.org/10.5897/IJEAPS2015.0435

Rahmawati, E. (2019). Developing instruments of teacher ' s perception of critical thinking in elementary school. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, *13*(4), 559–566. https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i4.13232

Rama, A., & Barusman, P. (2014). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, *4*(9), 118–126.

Reeves, P. M., Pun, W. H., & Chung, K. S. (2017). In fl uence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, *67*, 227–236. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.016

Rogayan, D. V. (2019). Why Young Filipino Teachers Teach ? Why Young Filipino

Teachers Teach ? *Asia Pacific Higher Education Research Journal*, *5*(March), 48–60.

Schneider, M. (2003). Linking School Facility Conditions to Teacher Satisfaction and Success. *National Clearinghouse for Educational Facilities*, (August).

Siburian, T. A. (2013). The Effect of Interpersonal Communication , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan , North Sumatera , Indonesia Tiur Asi Siburian. *International Journal of Humanities and Social Science*, *3*(12), 247–264.

Simone, S. De, Cicotto, G., & Lampis, J. (2016). Occupational stress, job satisfaction and physical health in teachers. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*. https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.03.002

Širok, E. S. and K. (2015). The Importance of Employee Satisfaction: A Case Study of a Transportation and Logistics Service Company. *Management*, *13*(2), 111–136.

Sisask, M., Apter, A., Balazs, J., Balint, M., Bobes, J., Brunner, R., … Wasserman, D. (2014). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Health Education Journal*, *73*((4)), 382–393. https://doi.org/10.1177/0017896913485742

Stef van Buuren, D. J. D. W. (2015). Measuring Psychosocial Impact of CBRN Incidents by the Rasch Model. *JOURNAL OF APPLIED MEASUREMENT*, *16*(3).

Takaki, J., Taniguchi, T., & Fujii, Y. (2014). Reliability , Validity , and Significance of Assessment of Sense of Contribution in the Workplace. *IInternational Journal of Environmental Research and Public Health*, *11*, 1594–1604. https://doi.org/10.3390/ijerph110201594

Tayyar, K. Al. (2014). Job satisfaction and motivation amongst secondary school teachers in Saudi Arabia. *Thesis Department of Education, University of York*, (March).

Tehseen, S., & Ul Hadi, N. (2015). Factors Influencing Teachers' Performance and Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *6*(1), 233–244. https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233

Tesio, Il. (2003). Measuring Behaviours And Perceptions : Rasch Analysis As A Tool For Rehabilitation Research. *J Rehabil Med*, *35*, 105–115.

Toropova, A., Myrberg, E., Johansson, S., & Myrberg, E. (2020). Teacher job satisfaction : the importance of school working conditions and teacher characteristics conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, *00*(00), 1–27. https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247

Torres, D. G. (2019). Distributed leadership , professional collaboration , and teachers ' job satisfaction in U . S . schools. *Teaching and Teacher Education*, *79*, 111–123. https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001

Troesch, L. M., & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers : Job satisfaction , job

stress , and the role of self-ef fi cacy. *Teaching and Teacher Education*, *67*, 389–398. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.006

Widi, R. (2011). Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Stomatognatic (J.K.G. Unej) Vol.*, *8*(1), 27–34.

Wu, M., & Adams, R. (2007). *Applying The Rasch Model To Psycho-Social Measurement A Practical Approach*. Melbourne.: Educational Measurement Solutions.

Zakariya, Y. F., Bjørkestøl, K., & Nilsen, H. K. (2020). Teacher job satisfaction across 38 countries and economies : An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *International Journal of Educational Research*, *101*(February), 101573. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101573

Zile-Tamsen, C. Van. (2017). Using Rasch Analysis to Inform Rating Scale. *Research in Higher Education*. https://doi.org/10.1007/s11162-017-9448-0

Zohrabi, M. (2013). Mixed Method Research: Instruments, Validity, Reliability and Reporting Findings. *Theory and Practice in Language Studies*, *3*(2), 254–262. https://doi.org/10.4304/tpls.3.2.254-262

Zulfikar, T. (2016). The Making of Indonesian Education : An Overview on Empowering The Making of Indonesian Education : An Overview on Empowering Indonesian Teachers. *Journal of Indonesian Social Sciences and Humanities*, *2*(January 2010), 13–39. https://doi.org/10.14203/jissh.v2i0.19

Zülfü, D. (2010). Teachers ' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, *9*(December 2010), 1069–1073 WCLTA. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287