

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN JEPARA

Purwandono¹⁾ Suwandi²⁾ Ngurah Ayu Nyoman Murniati²⁾

¹⁾ Guru di Kabupaten Jepara

²⁾ Universitas PGRI Semarang

Abstrak

Permasalahan utama penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya sekolah dan kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara, Tujuan penelitian ini (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru (2) mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru (3) mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara dengan jumlah 415 orang. Sampel penelitian adalah 81 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi tunggal dan regresi ganda menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 25,1%, sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain. 2) terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 16,6%, sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain. 3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK di kabupaten Jepara sebesar 33,3%, sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran dari penulis agar kepala SMK Negeri di Kabupaten Jepara menyusun program pembinaan terhadap guru secara terpadu untuk meningkatkan motivasi kerja dan budaya sekolah yang baik sehingga kepuasan kerja guru akan meningkat.

Kata Kunci: *motivasi kerja, budaya sekolah, kepuasan kerja guru.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari sumber daya manusia tersebut. Di dalam organisasi sekolah juga memiliki sumber daya manusia yang tentunya akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda, hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang mempengaruhinya. Kepuasan kerja guru merupakan suatu fenomena yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi sekolah. Peningkatan kepuasan kerja

dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas, serta semangat kerja.

Banyak orang yang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kerja, para guru akan disiplin dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Selain itu, guru akan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan memiliki loyalitas kuat terhadap atasan dalam organisasinya. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh sebuah Sekolah. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Berdasarkan deskripsi yang telah dijelaskan tersebut, terdapat kesenjangan antara kepuasan kerja guru yang ideal dengan realita di lapangan karena motivasi kerja guru dan budaya sekolah yang belum sesuai harapan. Masalah yang muncul berkenaan dengan pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK di Kabupaten Jepara, dapat diidentifikasi sebagai berikut (a) guru kurang puas dengan lingkungan kerja dan sarana sekolah (b) guru kesulitan dalam proses kenaikan pangkat (c) guru merasa tidak puas dengan gajinya terutama untuk guru wiyata bhakti (d) guru kurang puas dengan kepemimpinan kepala sekolahnya (e) guru kurang termotivasi melaksanakan pembelajaran dengan baik (f) guru tidak termotivasi untuk meningkatkan penguasaan materi (g) banyak guru yang terbiasa tidak disiplin (h) adanya kelompok - kelompok guru dalam sekolah (i) sekolah sering mengadakan kegiatan insidental sehingga mengorbankan jam-jam efektif

Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006: 243) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja,

loyalitas serta semangat kerja. Banyak orang yang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kerja, para karyawan akan disiplin dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu guru akan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan loyalitas yang kuat terhadap atasan (Barnawi dan Arifin, 2014: 133)

Motivasi berawal dari kata “motif” yang artinya sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif”. Motif menjadi aktif pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan (Sardiman dalam Kompri, 2015 : 2). Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Robbins dan Judge (dalam Kompri, 2015: 60) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Stoner (dalam Rachmawati, 2013: 137) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Motivasi juga berarti dorongan sesuai dengan pendapat dari Ardana (2012: 193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan tindakan.

Dalam melakukan penelitian, peneliti juga mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai acuan dan dasar dalam mengadakan penelitian. Adapun beberapa hasil penelitian yang dijadikan referensi diambil dari jurnal internasional adalah sebagai berikut (1) Jehanzeb, et al (2012), *Impact of Reward and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*. Hasil penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja (2) Gligorovic (2016), *The Impact of School on Serbian Primary Teacher`s Job Satisfaction*. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara dimensi budaya sekolah dengan dimensi kepuasan kerja guru di sekolah dasar. (3) Saleem, et al (2010). *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*. Hasil penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja (4) Sohail, et al (2014). *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment*

on Job Satisfaction (A Case of Educational Industry in Pakistan). Hasil penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja di sector pendidikan di Pakistan. (5) Sabri, et al (2011). *Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teacher oh Lahore*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru-guru di institute pendidikan tinggi dan universitas di Lahore.

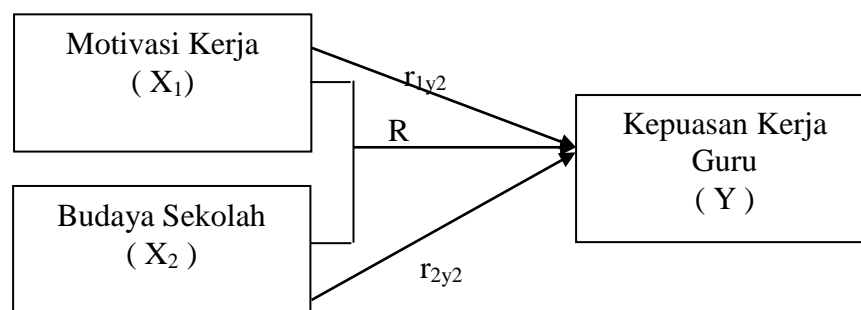
Dari hasil-hasil penelitian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya sekolah , artinya motivasi kerja dan budaya sekolah memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja guru. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara

METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*).

Dalam penelitian ini, lokasi yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian adalah SMK Negeri di Kabupaten Jepara. Penelitian akan dilaksanakan selama 6 bulan , yaitu antara bulan Juni sampai dengan Desember 2016

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan desain hubungan antar variabel sebagaimana tercermin dalam gambar diagram sebagai berikut :



Gambar Desain penelitian

Keterangan :

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Sekolah

Y = Kepuasan Kerja Guru

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah 415 guru yang tersebar di tujuh SMK Negeri di Kabupaten Jepara. teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel tiap SMK diambil secara proporsional dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dalam Siregar (2014: 61) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Kesalahan yang masih ditoleransi

Dengan koefisien konfidensi 90% maka $\alpha = 10\% = 0,1$

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas "*goodness of fit*" dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk

mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa responden yang menyatakan motivasi kerja sangat tinggi adalah 6 responden (7,41%), ada 28 responden (34,57%) yang menyatakan motivasi kerja tinggi, ada 46 responden (56,79%) yang menyatakan motivasi kerja cukup, tidak ada responden (0%) yang menyatakan rendah, dan ada 1 responden (1,23%) yang menyatakan motivasi sangat rendah.

Berdasarkan hasil uji regresi ganda bahwa koefisien variabel motivasi kerja (X1) memberi nilai koefisien 1,545 dengan signifikansi 0,000. Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel budaya sekolah dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 1,545. Oleh karena itu bisa dimaknai bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan diperoleh nilai $t = 7,535$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 1 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa naik turunnya

kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya motivasi kerja. Semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik kepuasan kerja guru. demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja tidak baik, maka kepuasan kerja juga akan tidak baik.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru diperoleh 0,251. Dengan demikian prosentase pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara adalah sebesar 25,1 %. Hal tersebut di atas sesuai dengan hasil perhitungan koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,251. Koefisien tersebut berarti prosentase pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Jepara adalah sebesar 25,1% , faktor lain yang mempengaruhi sebesar 74,9% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan diperoleh nilai $t = 3,325$ dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 2 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya sekolah maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil uji parsial (*t-test*) bahwa koefisien variabel budaya sekolah (X_2) memberi nilai koefisien 0,619 dengan signifikansi 0,001. Probabilitas sebesar 0,001 kurang dari 0,05, oleh karena itu dapat diartikan bahwa jika variabel budaya sekolah mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara motivasi kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja guru sebesar 0,619. Sehingga dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru diperoleh 0,166. Dengan demikian prosentase pengaruh budaya sekolah secara parsial terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara adalah sebesar 16,6 % .

.Budaya sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan atau kemajuan sekolah. Budaya sekolah memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru di sekolah . Oleh karena itu, budaya sekolah untuk bisa melaksanakan perannya dengan baik harus didukung oleh semua elemen

yang ada di sekolah yaitu guru maupun tenaga kependidikan. Budaya sekolah bukan merupakan satu-satunya dalam mewujudkan kepuasan kerja guru di sekolah akan tetapi merupakan bagian terpenting dari sumber daya yang ada di sekolah

Kepuasan kerja guru ditentukan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah motivasi kerja dan budaya sekolah. Kepuasan kerja guru adalah salah satu tujuan dari organisasi sekolah. Kepuasan kerja guru dapat diperoleh dari proses pembelajaran dan hasil pembelajaran. Proses pembelajaran yang berkualitas apabila semua elemen sekolah ikut terlibat dalam pembelajaran dan elemen yang ada mampu memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Hasil pembelajaran yang berkualitas apabila elemen yang ada mampu mencapai target yang telah ditetapkan pada setiap jenjang tertentu.

Usaha meningkatkan motivasi kerja guru dan budaya sekolah harus dilaksanakan secara intensif. Tim manajemen sekolah terutama kepala sekolah harus mengarahkan, membimbing dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan guru serta melaksanakan evaluasi setiap kali kegiatan sekolah selesai dilaksanakan. Berkaitan dengan usaha meningkatkan motivasi dan budaya sekolah di SMK, tentunya perlu memperhatikan karakteristik masing-masing guru di SMK. Guru di SMK pada umumnya terbagi menjadi dua kelompok, yaitu guru produktif dan guru normada (normatif dan adaptif). Kelompok guru produktif lebih banyak bekerja dilapangan yang tentunya membutuhkan lebih banyak perhatian dari sekolah. Sekolah perlu menciptakan kondisi sekolah yang mendukung guru produktif agar mampu sepenuhnya mengembangkan potensinya. Sekolah perlu menciptakan suasana yang memotivasi guru tersebut agar lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kompetensi yang diberikan kepada peserta didik. Misalnya dengan memberikan uang lembur maupun melengkapi peralatan praktik yang dibutuhkan. Sedangkan bagi guru normada di SMK juga perlu diperhatikan oleh sekolah, agar memiliki motivasi yang tinggi seperti guru produktif, misalnya dengan sering diikutkan dalam kegiatan kepanitian, diberi penghargaan secara lisan, sering diajak berdiskusi bersama tim manajemen sekolah maupun yang lainnya. Sehingga guru normada juga merasa menjadi guru yang sangat dibutuhkan di sekolah sama dengan guru produktif. Dengan terbentuknya kondisi tersebut maka kesenjangan yang mungkin terjadi antara kedua kelompok guru akan hilang, sehingga terbentuk kondisi

sekolah yang nyaman. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja guru di sekolah. Guru dengan sadar harus melaksanakan kompetensinya dengan baik dan sungguh-sungguh. Guru melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Melaksanakan pembelajaran tepat waktu, menciptakan suasana pembelajaran yang kreatif, berkualitas, suasana kelas yang nyaman dan menyenangkan. Motivasi kerja yang baik akan mampu mendorong guru untuk mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan dengan maksimal.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,333, artinya bahwa pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 33,3 %. Motivasi kerja dan budaya sekolah pengaruhnya cukup besar maka, seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang besar dan mendalam. Semua komponen sekolah berusaha untuk saling memotivasi diri dalam kesehariannya sehingga bisa melaksanakan tugas-tugas sebagaimana mestinya, seperti kegiatan pembelajaran, mengelola pendidik dan meningkatkan kesejahteraan guru, mengelola kegiatan administrasi, memberi bantuan guru apabila mengalami masalah dalam pembelajaran, memberi petunjuk, melakukan pengawasan, menerapkan prinsip kewirausahaan dan menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Motivasi kerja yang baik dan budaya sekolah yang dilaksanakan secara baik dan maksimal, maka kepuasan kerja guru dapat diwujudkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara sebesar 25,1%.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara sebesar 16.6%.
3. Motivasi kerja dan budaya sekolah mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru dengan persentase sebesar 33,3%.

Saran

1. Kepala Sekolah hendaknya (a) meningkatkan budaya sekolah sesuai karakteristik sekolah masing-masing dan memantaunya secara terus menerus untuk meningkatkan kepuasan kerja guru (b) meningkatkan keteladanan dalam

- mewujudkan budaya sekolah yang baik. (c) meningkatkan motivasi guru baik guru produktif maupun normada sesuai karakteristik masing-masing untuk mewujudkan kepuasan kerja guru di sekolah.
2. Guru hendaknya (a) menjadi teladan dalam menciptakan budaya sekolah untuk mewujudkan kepuasan kerja guru yang lebih baik. (b) selalu memotivasi diri untuk mengambil peran positif di sekolah agar guru memiliki motivasi kerja yang tinggi.
 3. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara (a) memberikan pelatihan secara terprogram untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan profesinya. (b) membuat program pengembangan budaya sekolah berbasis karakteristik sekolah. (c) meningkatkan peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran(MGMP) terkait dengan upaya meningkatkan motivasi kerja guru di kabupaten Jepara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang; Utama, Ni Wayan; Utama, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnawi. Arifin, Mohammad. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Daryanto dan Farid, Mohammad. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta : Gava Media.
- Gligorovic, Bojana. Et all. 2010. "The Impact of School Culture on Serbian Primary Teachers` Job Satisfaction". *Hacettepe University Journal of Education* (Online) Vol 3, No 1.(<http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr>, di akses 28 Juli 2016)
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hikmat, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia
- Hoy, Wayne K. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Husaini, Usman. 2014. *Manajemen:teori, praktek, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jehanzeb, et al. 2012. "Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia". *International Journal of Business and Social Sciens* (Online) Vol 3, No 21.(<http://www.ijbssnet.com/journals, diakses 28 Juli 2016>)
- Karwati dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen Sekolah*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Budi Aksara.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktek*. Bandung : Alfabeta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin andika Yuwono dkk.Edisi Pertama*. Yogyakarta : Andi.
- Masaong,Tilome. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Alfabeta.
- Mas'ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Muhaimin, Suti`ah, Prabowo. 2010. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta : Prenada Media group
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Prenada Media Group
- Sarjono, Haryadi dan Yulianita, Winda. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba
- Sabri, Pirzada Sami Ullah, et al. 2011. "Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University teachers of Lahore". *International journal of Business and Social sciens* (Online) Vol 2 No 24 (<http://ijbssnet.com/journals>, diakses 28 Juli 2016)
- Saleem, Rizwan, et all. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management* (Online) Vol 5, No 11 (<http://www.ccsenet.org/journal/index.php>, diakses 28 Juli 2016)
- Sohail, Amir, et al. 2014." Effect of Work motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction(A Case of Education Industry in Pakistan)" . *Global Journals Inc* (Online) Vol 14 No 6 (<https://globaljournals.org/GJMBR>, diakses 28 Juli 2016)

- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tjokronegoro, A & Sumedi Sudarsono. 2001. *Metodologi Penelitian Bidang Kedokteran*. Jakarta : FK Universitas Indonesia.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis mewujudkan citra guru profesional*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wirawan. 2008. *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara