PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.3, No.6, Oktober 2024

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di SMK N 2 Prabumulih

Dwi Wulan Sari [1], Nur Ahyani [2], Missriani [3]
Universitas PGRI Palembang
E-mail: wulasari197@gmail.com [1]

Article History:
Received: 14 Oktober 2024
Revised: 29 Oktober 2024
Accepted: 30 Oktober 2024

Keywords: *Principal Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, SMK Negeri 2 Prabumulih*

Abstract: *This research aims to analyze the influence of the principal's leadership and work motivation on job satisfaction at SMK Negeri 2 Prabumulih. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was collected through questionnaires distributed to 50 teachers at SMK Negeri 2 Prabumulih. Data analysis was carried out using multiple regression techniques to test the influence of the independent variables (school principal leadership and work motivation) on the dependent variable (job satisfaction). The research results show that the principal's leadership has a significant positive influence on job satisfaction, as well as work motivation which also has a positive influence on job satisfaction. Simultaneously, these two variables make a significant contribution to the level of job satisfaction at the school. This research provides recommendations so that school principals can pay more attention to the leadership style applied and increase teacher work motivation in order to increase overall job satisfaction.*

PENDAHULUAN

sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul.

Dunia yang paling utama dalam pendidikan adalah sekolah. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. lulusan sekolah menengah khususnya sekolah kejuruan ditengarai belum mampu menjawab tantangan dunia usaha saat ini. Tirto.id (15 Maret 2019) mengutip pernyataan ahli ketenagakerjaan, Ade Hanie, yang mengatakan bahwa lulusan SMK saat ini belum mampu

bersaing dalam revolusi industri 4.0. Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) dalam rilisnya sebagaimana dikutip Kumparan.com (10 Desember 2019) mengatakan bahwa mutu lulusan SMK masih rendah karena mutu guru yang melaksanakan pembelajaran itu sendiri masih rendah. Rendahnya mutu guru tersebut tentu saja terkait dengan Kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor ekternal bagi kinerja. Selain kepemimpinan, faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi serta keamanan dan keselamatan kerja (Taurisa dan Ratnawati, 2012: 170). Dalam suatu organisasi pendidikan, kepemimpinan memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan. Kepemimpinan yang sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menjamin kepuasan kerja yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan Kepuasan kerja dan menunjang terhadap kelancaran serta peningkatan mutu pendidikan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi salah satu faktor bagi terciptanya kepuasan kerja yang optimal. Lusri dan Siagian (2017: 3) mengatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja terlebih dahulu.
Dari uraian di atas, penulis mendapati bahwa perlu diadakan penelitan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Prabumulih.

LANDASAN TEORI

Hubungan Kinerja dan Kepuasan Kerja.

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Basri dan Rivai (2010: 14) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keselurahan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012: 234) sebagai berikut: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama

Kepuasan kerja secara konseptual memiliki hubungan dengan kinerja (Yanidrawati, 2010:3). Mangkunegara (2013: 64) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013: 43) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012: 185). Kepuasan kerja juga

memiliki hubungan yang erat dengan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerjasama antar karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Kartika dan kaihatu, 2010: 104)

Aziri (2011: 78) dengan mengutip (David et al., 1985) mengatakan bahwa Job satisfaction represents a combination of positive or negative feelings that workers have towards their work. Meanwhile, when a worker employed in a business organization, brings with it the needs, desires and experiences which determinates expectations that he has dismissed. Job satisfaction represents the extent to which expectations are and match the real awards. Job satisfaction is closely linked to that individual's behaviour in the work place. Dengan kata lain menurut Aziri, kepuasan kerja merupakan kombinasi antara sikap positif dan sikap negatif pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil dari kombinasi antara harapan-harapan yang dibawa oleh pegawai dengan hasil yang dicapai sebenarnya. Kepuasan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap tingkah laku pegawai di tempat kerjanya.

Motivasi kerja

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Coulter dan Robbins (2014: 47). Motivasi berasal dari kata "movere" (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan Coulter dan Robbins (2014: 47). Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan.

Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Herzberg, : 2011). Wahjosumidjo dalam Herzberg, (2011 : 227), menyatakan motivasi merupakan suatu proses psikilogis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri sendiri.

Menurut Coulter and Robbins, (2014 : 530), motivasi adalah kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Herzberg, (2011 : 93), menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Dari proses ini dihasilkan dorongan (motif) berupa kehendak. Kemauan dan keinginan untuk bertindak/berbuat melalui pengambilan keputusan.

Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong pemimpin melakukan suatu tindakan atau aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Stanley Vance, dalam Sudarwan Danim (2010:117), mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan pemimpin yang berada dan bekerja di kondisi tertentu untuk melaksakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat prespektif pribadi dan terutama organisasi. Kegiatan Supervisi Kepala Sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara psikologis terhadap kepuasan kerja guru, guru yang merasa puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja maka guru akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja mereka menjadi meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi dan motivasi kepala sekolah maka guru bekerja karena terpaksa dan menunjukkan sikap-sikap yang negatif karena merasa tidak puas, hal ini mengakibatkan produktivitas kerja guru menjadi turun. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan,

karena tidak adanya unsur yang menjadi pendorongnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka tidak berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa sebab tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data menggunakan metode-metode ilmiah, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun noneksperimental, interaktif atau non interaktif. (Sukmadinata, 2013: 5)

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) yaitu jenis penelitian yang berorientasi pada pengumpulan data empiris di lapangan. Jika ditinjau dari pendekatannya, maka penelitian lapangan dapat dibedakan menjadi dua macam yakni penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka yang terkumpul sebagai hasil penelitian dan dianalisis dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2013: 8).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditetapkan. Penulis bersama dengan kepala sekolah dan guru yang di sekolah-sekolah yang menjadi sampel penelitian dapat bekerjasama dengan sebaik-baiknya sehingga proses pengambilan data melalui penyebaran angket, observasi terhadap situasi nyata di lapangan serta studi terhadap dokumen yang ada di tiap sekolah berjalan dengan lancar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y), Kepemimpinan kepala Sekolah (X1), dan Motivasi kerja Guru (X2). Penelitian ini dilaksanakan di SMK N 2 Prabumulih dengan jumlah sampel 80 orang guru yang diambil dari seluruh jumlah populasi yang dijadikan sampel penelitian. Adapun deskripsi data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y) SMK N 2 Prabumulih

Statistics

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		85.1325

Std. Error of Mean	.50381
Median	85.0000
Mode	85.00
Std. Deviation	4.58994
Variance	21.068
Skewness	-.073
Std. Error of Skewness	.264
Kurtosis	-.505
Std. Error of Kurtosis	.523
Range	20.00
Minimum	75.00
Maximum	95.00
Sum	7066.00

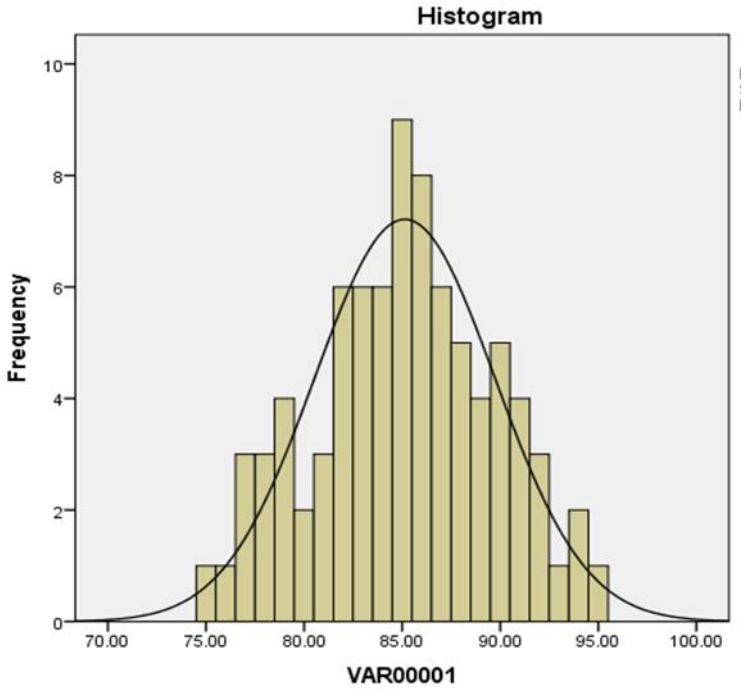
Dari data pada tabel diketahui bahwa nilai mean (nilai rerata), median (nilai tengah) dan mode/modus (nilai yang paling sering muncul) berturut-turut 85,13; 85,00 dan modus 85,00. Nilai ini berada dalam rentang standar deviasi 4,58994. Nilai-nilai yang berdekatan ini menunjukkan bahwa kumpulan data mengenai Kepuasan kerja terdistribusi normal.

Selanjutnya dari nilai tertinggi (maksimum), nilai terendah (minimum) dan jangkauan/rentangan (range) akan ditentukan rentang norma untuk nilai rata-rata. Analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan data penelitian menggunakan pengukuran kategori yaitu sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik (Sudijono, 2010: 174-175). Rumus yang digunakan untuk menyusun kategori adalah sebagai berikut:

Tabel Rentangan Norma

No	Rentan Norma	Kategori
1	≥ Mean + 1,5 SD	Sangat baik
2	Mean + 0,5 SD s/d < Mean + 1,5 SD	Baik
3	Mean - 0,5 SD s/d > Mean + 0,5 SD	Cukup
4	Mean – 1,5 SD s/d < Mean – 0,5 SD	Kurang
5	< Mean – 1,5 SD	Sangat Kurang

Dari tabel di atas maka kategori data untuk rentang norma sangat kurang dipilih oleh 5 responden atau 6% responden, untuk rentang kurang dipilih oleh 18 atau 21,7% responden. Untuk rentang cukup dipilih oleh 29 responden atau sebanyak 34,9%. Untuk rentang baik dipilih oleh 24 responden atau sebanyak 28,9%. Untuk kategori sangat baik dipilih oleh 7 atau 8,5% responden. Dengan demikian berdasarkan jumlah persentase terbanyak maka kategori data kepuasan kerja adalah cukup. Histogram dari data angket kepuasan kerja dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Gambar Histogram Data Angket Kepuasan Kerja

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat dikemukakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja di SMK N 2 Prabumulih. Dari hasil analisis deskriptif statistik kategori data sangat baik dipilih oleh 8 dari 83 (9.6%) responden. Sedangkan kategori baik dipilih oleh 21 responden (25.3%). Kategori cukup dipilih oleh 30 responden (36.1%). Untuk kategori kurang dipilih oleh 19 (23.0%) responden. Untuk kategori sangat kurang dipilih oleh 5 (6.0%) responden. Jika dikaitkan dengan nilai rerata (mean) pada angket disiplin yaitu 74.4819, maka rata-rata responden memilih kategori cukup. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa disiplin termasuk dalam kategori cukup.

Kemudian hasil analisis deskripsi statistik Motivasi Kerja diketahui kategori data cukup adalah yang terbesar yaitu 37,30% atau dipilih oleh 31 dari 83 responden. Untuk kategori baik dan kurang rentang norma yang dipilih responden tidak terlalu jauh berbeda. Jika dikaitkan dengan nilai rerata (mean) pada angket Motivasi Kerja yaitu 96.2892, maka rata-rata responden memilih kategori cukup. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di SMK N 2 Prabumulih dalam kategori cukup baik.

Burhanuddin (2014:28) menyatakan bahwa hilangnya kreativitas guru disekolah dan rendahnya motivasi guru disebabkan oleh ketidakberdayaan kepala sekolah mengelola sumber daya. Pemyataan ini mengandung makna secara implisit bahwa kepala sekolah bertanggung jawab dalam memotivasi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Jika dihubungkan dengan penelitian ini, jika Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih yang diperoleh menurun maka salah satu cara yang bisa dilaksanakan adalah menerapkan sikap profesionalisme yang dapat meningkatkan Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih. Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik,

diperlukan Motivasi Kerja yang tinggi. Hal ini terbukti dengan hasil uji analisis berdasarkan uji signifikansi variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih diperoleh nilai thitung sebesar 4,593, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan 778,033 dengan tingkat signifikansi 0, kompetensi kewirausahaan pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih. Kepemimpinan ditinjau dari kompetensi supervisi pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih. Kepemimpinan ditinjau dari kompetensi sosial pada umumnya berada pada kriteria efektif sehingga dapat meningkatkan Kepuasan kerja di SMK N 2 Prabumulih.

Penelitian yang di lakukan oleh Useandi (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja; 2) terdapat pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap Kepuasan kerja; 3) pengaruh signifikan Kepemimpinan dan kompetensi guru terhadap Kepuasan kerja; 4) Kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi lulusan; 5) disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui Kepuasan kerja; dan 6) kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi lulusan melalui Kepuasan kerja.

Setiyati (2014) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa 1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin, Motivasi Kerja, budaya sekolah terhadap Kepuasan kerja; 2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap Kepuasan kerja; 3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja; dan 4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap Kepuasan kerja.

Baihaqi (2015) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja berdasarkan hasil uji Anova yaitu 1) disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja; 2) Motivasi berpengaruh signifikan pada Kepuasan kerja; dan 3) Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di SMK N 2 Prabumulih. Berdasarkan uji regresi sederhana, diperoleh nilai thitung sebesar 5,311 > dari harga ttabel sebesar 2,006 dimana harga thitung lebih besar dari ttabel maka Ho1 ditolak.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK N 2 Prabumulih. Berdasarkan uji signifikansi variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMK N 2 Prabumulih diperoleh nilai thitung sebesar 4,593 dimana harga thitung lebih besar dari ttabel maka Ho2 ditolak.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMK N 2 Prabumulih. Berdasarkan hasil uji Anova, diperoleh Fhitung Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama sebesar 96,8% dan sisanya 3,2 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian

DAFTAR REFERENSI

Arifin, Zainal.(2012). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice VOL. 3 (4). 77-86

Azwar, Saifuddin (2017). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Biget, A. S. 'et al'. 2010. Motivationg Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? (Versi Elektronik). International Public Managemant Journal, 13 (3), 213-246.

Fauzi, Ahmad. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA. Jurnal Manajemen Pendidikan 9 (1), 277-288.

Fitria., Fitria, H., Martha, A. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan kerja Honorer. Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media. Vol. 1. No. 1. 85-89

Gondokusumo, S. dan Sutanto, E M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17, No. 2, 186–196

Hageman, G. (2013). Motivasi untuk Pembinaan Organisasi, Jakarta: PT. Pustaka Binaan Pressindo.

Handayani, Titik. dan Rasyid, Aliyah A (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja SMA Negeri Wonosobo. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol 3, No 2, 264-277.

Handono, dkk. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan kerja. Educational Management Journal. Vol. 6, No. 1, 26-33.

Indrawati, Ayu Desi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2. 135-142

Juniantara, I.W. dan Riana, I.G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana vol 4, No. 9, 611-628

Lusri, Lidia., dan Siagian, Hotlan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1, 1-8

Mahendra, I G Ngurah Truly dan Brahmasari, Ida Aju.(2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 1 No.1, 22 - 42

Manik, Ester dan Bustomi, Kamal. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada SMP Negeri 3 Rancaekek. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, 97-107.

Mulyana, Deddy. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Novitasari, Atik., dkk. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan kerja. Economic Education Analysis Journal, vol. 1, No. 2, 1-6.

Nurcahyani, N M. dan Adnyani, I.G.A. Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 500 - 532

Pratiwi, Annisa. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Skripsi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Rosita, Titik. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 5, No.1

Royani. Fitria, H., Rohana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kepuasan kerja.

Sagala, S. (2011). Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi, dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah). Bandung: Alfabeta.

Salim, Nur Agus (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. Jurnal Pendas Mahakam. Vol. 1, No. 2, 215-226.

Sugiyono, (2012). Metode Penelitian (Kuantitatif Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Supriadi, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Di Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung. Tesis pada Program Pasca Sarjana IAIN Raden Intan Lampung.

Syarifudin, H.E. (2011). Manajemen pendidikan. Jakarta: Diadit Media.

Tania, A dan Sutanto, E M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya AGORA Vol. 1, No. 3, 1-9

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. (2012). Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Taurisa, CM. dan Ratnawati, Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 19, No. 2 Hal. 170 – 187

Yulizar., Arafat, Y., Rohana. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains Vol. 9. No. 1. 115-128