

NASKAH PUBLIKASI

**KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAPKEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
GURU PADA SMP NEGERI 2 WONOGIRI DAN SMP NEGERI 1
SELOGIRI KABUPATEN WONOGIRI**



Oleh:

**AGUS TRIYATNO
Q 100 110 004**

**STUDI MAGISTER MANAJEMENPENDIDIKAN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMP
NEGERI 2 WONOGIRI DAN SMP NEGERI 1 SELOGIRI
KABUPATEN WONOGIRI

Dipersiapkan dan Disusun oleh

AGUS TRIYATNO
Q.100110004

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Sutama, M.Pd
Tgl. Persetujuan:

Pembimbing II,



Drs. Budi Sutrisno, M.Pd
Tgl. Persetujuan:

KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMP NEGERI 2 WONOGIRI
DAN SMP NEGERI 1 SELOGIRI
KABUPATEN WONOGIRI

Agus Triyatno; Utama; Budi Sutrisno

aguskomir@gmail.com; sutama_mpd@yahoo.com; idubonsirtus@gmail.com

Abstract

From the results of the analysis of the data taken the conclusion there is contribution to the work environment and the incentives to ward job satisfaction, it can be received it is based on path analysis and regression by using the F test, the in the know that F calculate > F table, namely $47,387 > 3,086$ and value signifikasi < 0,05, namely 0,000. With the determination coefficients obtained by 0,775 in the sense of this is that the coefficients of the contributions given by the combinations of variable working environment and incentives to wards job satisfaction is of 48,4% and 51,6% in influence by other variable. There is a contribution of the job satisfaction of teacher performance, it can receive it is based on analysis with test line coefficient, which is in the know that t calculate > t table which is $2,214 > 1,984$ and value the significance of 0,05, namely < 0,029. There is a contribution to the work environment and the incentives of teacher performance is directly through job satisfaction, it can be received. It is based on the analysis of coefficients of the decomposition process analysis using correlation and path coefficient, in that relationship work environment with the performance of the teacher in the states has a direct connection via job satisfaction, because the value of $PA > PC \times PB$, $0,311 > (0,191 \times 0,0498) = 0,311 > 0,095$ and relationship with teacher performance incentives is revealed to have a direct connection via job satisfaction, because the value of $PE > PC \times PD$, $0,314 > (0,191 \times 0,256) = 0,314 > 0,049$.

Key Words : Work environment, incentives, job satisfaction, teacher performance.

PENDAHULUAN

Seorang guru memperoleh penghasilan berupa gaji yang secara rutin dan insentif di luar gaji. Insentif atau penerimaan di luar gaji disesuaikan dengan anggaran kegiatan yang dilaksanakan. Kebijakan insentif yang tepat akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi sehingga semangat dan efektivitas kerjanya meningkat. Insentif yang layak akan diterima dengan sukacita, sehingga pegawai mampu bekerja lebih sempurna, lebih bergairah dan sanggup untuk berpikir lebih jernih, lebih terbuka dan lebih tenang.

Selain motivasi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seorang guru akan merasa lebih tenang dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga akan bekerja lebih baik dan bekerja lebih bersemangat seseorang yang bekerja pada lingkungan yang lebih nyaman dan suasana kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerjanya.

Kepuasan berasal dari kata puas artinya merasa senang karena terpenuhi hasrat hidupnya. Kepuasan guru artinya guru merasa senang karena terpenuhi hasrat hidupnya. Kaitannya dengan pembelajaran, kepuasan guru dapat diartikan guru merasa senang ketika terpenuhi kebutuhannya pada proses pembelajaran.

Handoko (dalam Murtado, 2009: 1)kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan memandang pekerjaan mereka. Newstrom(dalam Nur 2011: 2) *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*. Kepuasan kerja berarti permasalahan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja.

Kinerja guru dilakukan dilakukan melalui tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:Perencanaan program pembelajaran kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu pengembangan silabus dan RPP yang unsurnya meliputi: identitas silabus, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, alokasi waktu dan sumber pembelajaran.Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang di tandai oleh adanya kegiatan belajar mengajar melalui pengelolaan kelas, penggunaan media sumber belajar, penggunaan metode serta strategi pembelajaran dan itu tanggungjawab guru dalam pelaksanaannya.

Menurut Mangkunegoro (2004:67), pengertian kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Sedangkan Prawirosentono (2000:2), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.As'ad (2000:47-48), mengatakan bahwa kinerja (*job performance*) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ adakah Kontribusi Lingkungan kerja, Insentif terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri Kabupaten Wonogiri ?”.

Penelitian bertujuan untuk menguji teori yaitu: (1) kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja guru bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja, (2) kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja, (3) kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 13), disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Subyek penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Wonogiri Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 140 orang. Subyek penelitian adalah individu-individu yang berpartisipasi dalam kajian (Sutama, 2011: 97).

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampling random. Menurut Sutama (2011: 108), teknik sampling random (*random sampling technique*) mempergunakan cara pemilihan sampel dengan pilihan acak (*random selection*). Data dikumpulkan melalui angket berisi instrumen penelitian yang dibagikan kepada responden. Adapun sampelnya sebanyak 104 orang yang ditentukan berdasarkan rasio jumlah guru di setiap sekolah.

Teknik analisis data dilakukan analisis dengan teknik analisis jalur/*path analysis*. Menurut Kuncoro dan Riduwan (2008: 115), mengemukakan bahwa teknik analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya kepada Z . Sebelum menganalisa hipotesis dilakukan pengujian persyaratan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Lingkungan kerjadegan jumlah instrumen 18 item diketahui nilai rerata = 77,65; median = 79; modus = 80; standar deviasi = 6.912; variance = 47.782; range = 49; skor terendah = 49 dan skor tertinggi = 90. Tingkat keteladanan pimpinan pada penelitian ini diperoleh 87 % berkategori baik, 10,6% berkategori

cukup. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri termasuk dalam kategori baik. Insentif dengan jumlah instrumen 12 item diketahui bahwa nilai rerata = 49.55; median = 49; modus = 46; standar deviasi = 5.386; variance = 29,007; range = 33; terendah = 35 dan tertinggi = 60. Tingkat kontribusinya insentif diperoleh 58,4 % berkategori baik, 20,6 % berkategori cukup dan 1% berkategori kurang. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh atau kontribusi insentif di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri termasuk dalam kategori baik.

Senada dengan penelitiannya Sarjono (2007), bahwa sarana prasarana memiliki pengaruh langsung yang sangat signifikan terhadap pelayanan guru dan dosen dengan sumbangan efektif sebesar 25,91%. Maknanya bahwa insentif yang memadai dapat meningkatkan kualitas layanan kinerja guru secara baik. Dengan demikian terdapat kesamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

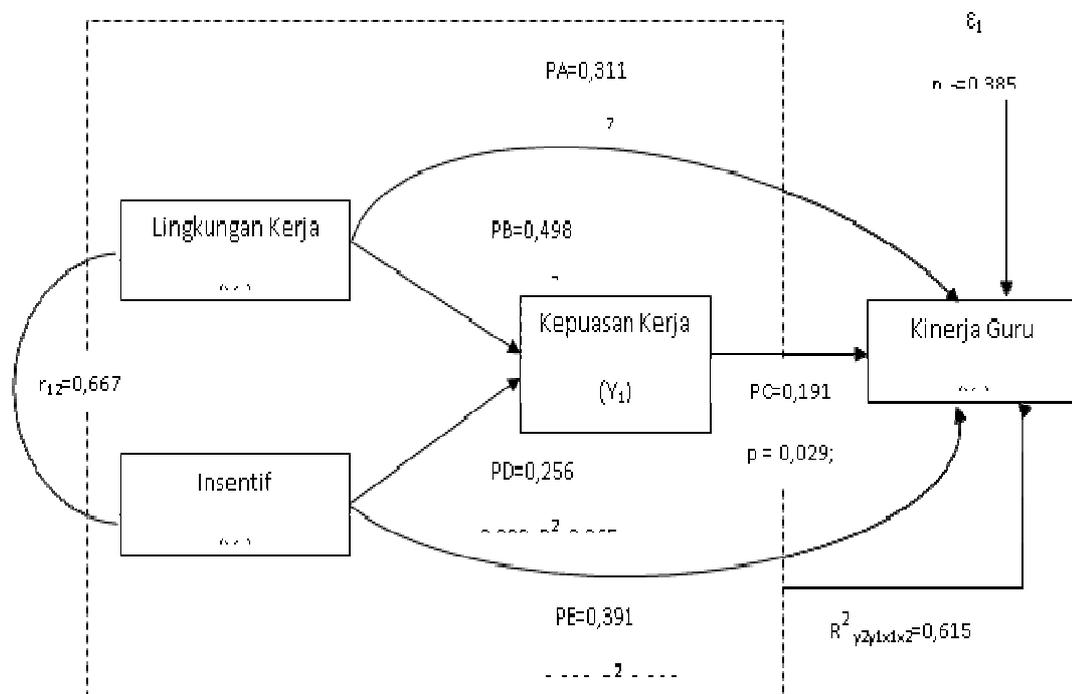
Kepuasan kerjadengan jumlah instrumen 6 item diketahui bahwa nilai rerata = 62,82; median = 25.38; modus = 27; standar deviasi = 2.619; variance = 6.680; range = 39; skor terendah = 17 dan skor tertinggi = 30. Tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini diperoleh 29,6 % berkategori baik, 11,4 % berkategori cukup dan 1 % berkategori kurang. Artinya tingkat kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri tergolong baik.

Sesuai dengan hasil temuan Syain (2008), bahwa berdasarkan hasil analisa bivariat dengan menggunakan *uji chi square* menunjukkan variabel indikator kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja adalah kepuasan terhadap pengawasan ($p=0,020$), kepuasan terhadap gaji ($p=0,016$), kepuasan terhadap hubungan kerabat kerja ($p=0,109$), kepuasan terhadap promosi ($p=0,927$), kepuasan terhadap manajemen ($p=0,639$), kepuasan terhadap kondisi kerja ($p=0,739$), kepuasan terhadap sistem penilaian ($p=0,615$). Maknanya terdapat kesamaan antara penelitian terdahulu dengan hasil

penelitian sekarang bahwa kepuasan seseorang dipengaruhi faktor terpenuhinya harapan.

Kinerja guru dengan jumlah instrumen 15 item diketahui bahwanilai rerata = 67.00; median = 68; modus = 60; standar deviasi = 5.197; variance = 27.010; range = 28; terendah = 54 dan tertinggi = 75. Tingkat kinerja guru diperoleh 75.4 % berkategori baik, 15.6 % berkategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru-guru di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri tergolong baik.

Sejalan dengan pendapat Sumardjoko (2010), salah satu temuannya bahwa kompetensi dosen berkontribusi secara signifikan terhadap peran dosen dalam penjaminan mutu. Hasil penelitiannya bahwa kontribusi kompetensi dosen terhadap peran dosen dalam penjaminan mutu sebesar 8,41%. Mknanya kedua penelitian tersebut kinerja guru/dosen dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi.



Selanjutnya keterkaitan antara variabel lingkungan kerja, insentif, kepuasan kerja dan kinerja guru dianalisis dengan teknik analisis jalur/*path analysis*. Hasil perhitungan koefisien regresi bahwa kontribusi lingkungan kerja, insentif secara simultan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y_2 = 20,544 + 0,234X_1 + 0,377X_2 + 0,379Y_1$. Pengaruh lingkungan kerja, insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y_1 = 4.554 + 0,189X_1 + 0,124X_2$.

Adapun pola hubungan dan kontribusi yang diberikan antara variabel adalah sebagai berikut:

Pertama, lingkungan kerja, insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan regresi bahwa pengaruh pola hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah $P_A = DE = 0,311$ dan $P_B \cdot P_C = IE = 0,193$. Karena $DE > IE$ berarti terjadi pola hubungan langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan pola hubungan insentif terhadap kinerja guru adalah $P_E = DE = 0,391$ dan $P_D \cdot P_C = IE = 0,202$. Karena $DE > IE$ berarti terjadi pola hubungan langsung. Berdasarkan analisis, kombinasi variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 42,5%. Dengan demikian hipotesa pertama ditolak, dari penelitian terdapat kontribusi lingkungan kerja dan insentif bersifat langsung.

Hasil analisis ini bersesuaian dengan temuan penelitian terdahulu Hanaysha, Hilman and Warokka (2011), kesimpulan penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan antara lima dimensi kualitas pelayanan, yang diantaranya (tangibility, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy) dengan kepuasan mahasiswa khususnya dan kinerja. Li, Lu, Cao, Zhu, Ye, Zhang dan Liu (2012), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja: imbalan ekstrinsik, interaksi, pujian/pengalaman dan kontrol/tanggung jawab faktor yang signifikan berkontribusi terhadap niat perawat meninggalkan pekerjaan atau dengan kata lain akan berpengaruh terhadap kinerja.

Maknanya bahwa ada kesamaan penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian yang diperoleh saat ini, yang menunjukkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan insentif. Kedua, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian diperoleh berdasarkan uji analisis regresi, dengan menunjukkan hasil yang signifikan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi lingkungan kerja dan insentif akan diikuti peningkatan kepuasan kerja, sebaliknya jika terdapat kecenderungan penurunan kombinasi variabel lingkungan kerja dan insentif akan diikuti penurunan kepuasan kerja. Besarnya nilai koefisien determinasi 0,395, arti dari koefisien ini adalah bahwa kontribusi yang diberikan oleh kombinasi variabel keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap kepuasan adalah sebesar 39,5%.

Pola hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, memiliki pola hubungan langsung yang signifikan, yaitu $PB=0,498$ ($p=0,000$). Pola hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja, memiliki pola hubungan langsung yang signifikan, yaitu $PD=0,256$ ($p=0,000$).

Hasil analisis penelitian pada hipotesis kedua dapat senada dengan penelitian sebelumnya dari Heidi (2010), kesimpulan penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memiliki ketrampilan dan kemampuan sebagai pemimpin mempengaruhi kepuasan bawahannya. Peneliti di atas sedikit banyak memberikan anggapan bahwa meningkatkan lingkungan kerja dan insentif akan diikuti peningkatan kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang diperoleh saat ini, bahwa ada kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan guru di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri kabupaten Wonogiri.

Ketiga, Kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis regresi uji t, yang memiliki tingkat signifikansi. Dengan hasil tersebut terbukti bahwa kepuasan memiliki kontribusi

yang signifikan terhadap unjuk kerja guru. Pola hubungan antara kepuasan dengan unjuk kerja guru, memiliki pola hubungan langsung yang signifikan, yaitu $PC=0,191$ ($p=0,000$).

Berdasarkan hasil analisis diatas memiliki kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu dari Chen (2007), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada naik turunnya gairah kerja. Yang meliputi (a) Struktur kepuasan kerja guru terdiri dari sepuluh komponen sebagai mana yang dilakukan oleh Locke dan kawan-kawan.(b) Secara umum guru merasa tidak puas dengan standar dalam pendidikan, kualitas pelajar, kepemimpinan dan administrasi, kemampuan kerja, kondisi pekerjaan, gaji dan kesejahteraan dan tekanan kerja. (c) Kepuasan kerja dan kepuasan sistim pendidikan, pendapat dan kesejahteraan, kepemimpinan dan administrasi, lingkungan serta kondisi kerja berkontribusi kuat terhadap kinerja guru. Penelitian Levacic (2009), melalui metode kuantitatif menyimpulkan bahwa faktor pembayaran berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Meningkatnya insentif meningkatkan kinerja guru dan memberi dampak peningkatan mutu. Oyewobi, Suleiman and Jamil (2012), penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan memberi kontribusi terhadap kuantitas kerja surveyor yang bekerja di sektor publik. Penelitian merekomendasikan bahwa dalam perkembangan karir dan pengembangan profesional seperti harus didorong untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Senada dengan penelitian Maryadi (2012), diantara hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja yang didasarkan pada analisa data bahwa $t_{hitung}=6,389 > t_{tabel}=1,98$. Guru yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga akan memacu kinerja guru.

Maknanya ada kesamaan penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian yang diperoleh saat ini, yang menunjukkan bahwa ada kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri Kabupaten Wonogiri.

Simpulan

Ada kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja guru yang bersifat langsung. Hal ini berdasarkan analisis koefisien jalur dengan menggunakan analisis proses dekomposisi korelasi dan koefisien jalur, diketahui bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru dinyatakan memiliki hubungan langsung tanpa melalui kepuasan kerja dan hubungan insentif dengan kinerja guru juga dinyatakan memiliki hubungan langsung tanpa melalui kepuasan. Berdasarkan analisis, kombinasi variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 39,5%.

Ada kontribusi lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan guru, hal tersebut dapat diterima. Berdasarkan analisis koefisien jalur dengan menggunakan analisis uji F. Artinya lingkungan kerja dan insentif memiliki hubungan dengan kepuasan guru, sehingga jika lingkungan kerja dan insentif mengalami penurunan maka kepuasan guru juga akan mengalami penurunan rasa puas. Sebaliknya jika terdapat peningkatan pada lingkungan kerja dan insentif maka kepuasan guru juga meningkat. Dengan kontribusi yang diberikan oleh kombinasi variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan sebesar 31,3%.

Ada kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yang artinya kepuasan kerja dapat berpengaruh atau memiliki kontribusi terhadap kinerja guru. Dengan kontribusi kepuasan yang diberikan sebesar 3,6% terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Asa'ad, Moh, 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ascaro, Jerome, S. 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chen, Weigi. 2007. "The structure of secondary school teacher job satisfaction and the relationship with attrition and work enthusiasm". *Journal Articles Research*. V 40 n5 p17-31 Sep-Oct 2007.

- Clark, R. E. 1983. "Reconsidering Research On Learning from Media". *Journal: Review of Educational Researc*, Vol. 53, No. 4, pp. 445-459.
- Handoko, Hani.2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFF UGM.
- Hanaysha, J., R., M., Hilman, H., A. and Warokka, A.2011. "Service Quality and Students' Satisfaction at Higher Learning Institutions: The Competing Dimensions of Malaysian Universities' Competitiveness". *Journal of Southeast Asian Research*. Vol.11. 2011.
- Heidi, S. 2010. "Effective, exemplary, extraordinary? Towards an Understanding of Extraordinary Outdoor Leadership". *Publish Your Research In International Journal*, Vol.1.
- Kemendiknas, psdmp. 2012. "Data Hasil UKG Online". <http://datapendidik.blogspot.com>. Diakses 20.10 tanggal 13 November 2012.
- Lavy Victor (2011)*pengaruh insentif moneter individu pada guru bahasa Inggris dan guru matematika di Israel*.
- Levacic, R. 2009. "Teacher Incentives and Performance: An Application of PrincipalAgent Theory". Oxford Development Studies. Vol. 37, No.1, London: Bedfrd Way.
- Li, Q. 2012. "Understanding Enactivism: A Study of Affordances and Contraints of Engaging Practicing Teachers As Digital Game Designers". *Journal Education Technology Research and Development*, Vol. 60, No. 5, pp 785-806, April 2012.
- Liu, C.,Zhang,Ye, W.,Zhu, J., Cao, J., Lu, X.,&Li, F. 2012. "Job Satisfaction and Intention to Leave: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Shanghai of China". *Journal of Clinical Nursing*, Vol.21, No. 1-2, pages 255-263, January 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Maryadi, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *JMP*, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012.

- Oyewobi, O., L.Suleiman, B. & Jamil, M. A. (2012), "Job Satisfaction And Job Commitment: A Study Of Quantity Surveyors In Nigerian Public Service". *Journal of Business and Management*. Vol 7, NO 5. 2012.
- Riduwan, Kuncoro, A., E. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*, Bandung: Alfa Beta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sarjono, Y. 2007. "Faktor-Faktor Strategik Pelayanan Dosen dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Mahasiswa FKIP". http://eprints.ums.ac.id/view/piblication/varia_pendidikan. Vol. 19, No 1. *UMS e-Journal* 2007. Diakses pukul 19.28 tanggal 24 Juni 2013.
- Sumardjoko, B. 2010. "Kontribusi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Kompetensi Terhadap Peran Dosen Dalam Penjaminan Mutu di PTS Se Karesidenan Surakarta". http://eprints.ums.ac.id/view/piblication/varia_pendidikan. Vol. 22 No 1. *UMS e-Journal* 2007. Diakses pukul 19.58 tanggal 24 Juni 2013.
- Sutama, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*, Surakarta: Fairuz Media.
- Syaiin, S. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan". <http://www.search.ask.com>. Diakses pukul 20.55 tanggal 24 Juni 2013.
- Weigi Chen (2007), "*The structure of secondary school teacher job satisfaction and the relationship with attrition and work anthusiasm*".