



PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 5 MAGELANG

Lutviani Rahayu

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima November 2014
Disetujui November 2014
Dipublikasikan
Desember 2014

Keywords:

Motivation, Job Satisfaction,
Teachers' Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMP Negeri 5 Magelang sebanyak 38 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan garis regresi linier berganda yaitu $Y = 0,182X_1 + 0,283X_2 + e$; Y (kinerja guru), X_1 (motivasi), X_2 (kepuasan kerja). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang. *Output SPSS* pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 0,643 dengan nilai hubungan parsial sebesar 12,1% pada taraf signifikansi 0,035, sedangkan X_2 terhadap Y sebesar 0,178 dengan hubungan parsial sebesar 17,8% pada taraf signifikansi 0,011. Jadi semakin baik motivasi dan kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja guru.

Abstract

The purpose of this research is to find out whether there is an influence of motivation and job satisfaction on the teachers' performance in SMP Negeri 5 Magelang either simultaneously or partially. The population in this research was a public civil servants in SMP Negeri 5 Magelang are 38 respondents. The collecting method was questionnaire and documentation. The analysis data technique were descriptive. The analysis showed that the multiple linear regression equation is $Y = 0,182X_1 + 0,283X_2 + E$, with Y (teachers' performance), X_1 (motivation), X_2 (job satisfaction). These results indicated that there was an influence of motivation and job satisfaction on the teachers's performance in SMP Negeri 5 Magelang. The SPSS output effect of X_1 on Y of 0.643 with a value 12.1% partial relationship at a significance level of 0.035, while the X_2 to Y of 0.178 with 17.8% partial relations at a significance level of 0.011. So the better motivation and job satisfaction, the better the teachers' performance.

© 2014 Universitas Negeri Semarang

Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: lutviana03@gmail.com

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Guru dalam mengemban tugasnya sangat perlu diperhatikan dan dievaluasi kinerjanya, karena guru mempunyai tugas profesional, yang artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Bestiana (2012:188), “diantara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah komponen yang paling esensial menentukan kualitas pembelajaran adalah guru”. Menurut jurnal Jumari dkk (2013:3), “keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal maupun internal pribadi guru itu sendiri, yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru”. Sudarmanto (2009:8) kinerja adalah, “seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut jurnal Widodo, 2011:69), “kinerja guru merupakan kombinasi dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan”. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai sekolah atau lembaga pendidikan. Menurut Sudarmanto (2009:9), “membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja dengan parameter-parameter tertentu yang dijadikan dasar atau acuan organisasi untuk mengukur kinerja”. Menurut Martin dan Bartol (dalam Sudarmanto 2009:9) menyatakan bahwa, “standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan”. Peneliti menggunakan teori dari John Miner (1998) dalam Sudarmanto (2009:11) yang dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kinerja guru ini yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sekolah dalam mewujudkan kinerja atau produktivitas yang baik pada guru, salah satu upaya yang dilakukan dengan memberikan motivasi atau dorongan yang tepat pada guru

sehingga diharapkan akan tercipta sikap yang profesional. Siagian (2003:287) mengemukakan bahwa :

dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga.

Oluseyi. A (2009:2) mengatakan, *“employee motivation is one of the strategies of managers to enhance effective job performance among workers in organization”*. “Motivasi karyawan merupakan salah satu strategi para manajer untuk meningkatkan efektivitas kinerja diantara para karyawan yang berada dalam organisasi”.

Menurut Mutjahid (2010), “guru mempunyai peran sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator” (Danim dan Khairil, 2011:44). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa para guru diharapkan memiliki motivasi dalam bekerja guna tercapainya tujuan organisasi. Menurut Jones dan George (2008:519 dan 617), “motivasi merupakan sentral manajemen, sebab menjelaskan bagaimana orang berperilaku dan cara mereka melakukan pekerjaan di dalam organisasi, motivasi juga menggambarkan bagaimana para pekerja berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya”. Widodo (2011:68) mengemukakan bahwa, “suatu organisasi akan lebih efektif bila anggota organisasi termotivasi untuk memiliki kinerja pada tingkat yang lebih tinggi”. “Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi, sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja” (Winardi, 2004:2). Jadi, diharapkan pemberian motivasi yang tepat dapat membantu organisasi untuk memperoleh kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Peneliti menggunakan teori kebutuhan hierarki dari Maslow (1943) dalam Robbins (2002:56) yang digunakan sebagai

indikator dalam mengukur motivasi pegawai yakni terpenuhinya kebutuhan fisik, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Fathoni (2006:175) mengemukakan, “selain pemberian motivasi yang tepat, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong modal kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi”. Senada dengan Sinambela (2012:10) mengatakan bahwa, “kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor lainnya yang dicapai, dan motivasi”.

Darmawan (2013:57) mengemukakan bahwa, “kepuasan kerja yang mutlak dimiliki oleh seorang karyawan dalam hal ini guru merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin atau kepala sekolah”. Menurut Handoko (2001:194-195) bahwa “secara historis para pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu kepuasan kerja perlu untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan”.

Pegawai dalam hal ini guru yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya (Fathoni 2006:174). Peneliti menggunakan teori dari Fathoni (2006:175)

sebagai indikator kepuasan kerja yakni terdapatnya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMP negeri 5 Magelang menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP 5 Magelang masih kurang maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Waka Kurikulum Ibu Siti Musliha, S.Pd mengenai kinerja guru terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki sehingga nantinya kinerja guru yang maksimal dapat tercapai, seperti contoh dalam menyusun perangkat pembelajaran masih terdapat guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, sehingga dalam merealisasikan rencana pembelajaran tersebut ikut tersendat, fasilitas laboratorium IPS yang masih minim akan peralatan yang memadai untuk menunjang pembelajaran layaknya laboratorium IPA dan TIK yang sudah cukup lengkap sehingga bisa digunakan secara maksimal oleh guru maupun siswa, selain itu masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh sebelumnya.

Tabel 1. Daftar Pengumpulan Perangkat Pembelajaran

No	Semester	Sudah Mengumpulkan Waktu	Tepat	Sudah Mengumpulkan Waktu	Tidak Tepat
1	I	65,8% (25 guru)		34,2% (13 guru)	
2	II	81,6% (31 guru)		18,4% (7 guru)	

Sumber : SMP Negeri 5 Magelang (lampiran 3 halaman 77)

Berdasarkan wawancara, dalam hal motivasi tidak ada keluhan dari para guru maupun staff, ruangan kantor yang tertata dan bersih, laboratorium, ruang kelas dengan media LCD, adanya penjaga sekolah, begitu juga halnya untuk kebutuhan sosial guru, terlihat dari pergaulan antara para pegawai baik guru, kepala sekolah, maupun pegawai tata usaha, saling sapa dan salam. Kebutuhan akan penghargaan

terlihat seperti saat ada guru yang mengumpulkan perangkat pembelajaran pertama akan mendapatkan *reward* dari kepala sekolah, kemudian ada guru yang mengikuti perlombaan dan mendapatkan juara akan mendapatkan *reward* meskipun tidak dalam bentuk uang, melainkan pemberian tropi penghargaan, ucapan selamat saat upacara sekolah berlangsung dan lain sebagainya.

Variabel kepuasan kerja guru, pada indikator penempatan yang sesuai dengan keahlian, pekerjaan yang dijalani sudah sesuai dengan program keahlian masing-masing guru berdasarkan jenjang pendidikan yang ditempuh meskipun ada guru dengan jurusan pendidikan Administrasi Perkantoran namun ditempatkan untuk mengajar Geografi dan Ekonomi kelas VII dan VIII tetapi selama ini tidak ada kendala yang berarti dan guru tersebut bisa menguasai materi, sedangkan untuk guru yang lainnya sudah sesuai dengan jenjang pendidikannya. Indikator peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan berdasarkan wawancara sebenarnya fasilitas yang disediakan sekolah sudah lengkap, seperti adanya LCD, *white board*, laboratorium untuk IPA, laboratorium untuk IPS, ruang untuk musik, laboratorium komputer, laboratorium multimedia, dan lain sebagainya, namun guru belum memanfaatkan fasilitas tersebut untuk mendukung proses pembelajaran, seperti contoh terdapat laboratorium IPS, di dalamnya terdapat alat peraga dan media pembelajaran baik untuk Sejarah, Geografi maupun Ekonomi, meskipun demikian guru belum memanfaatkan laboratorium tersebut secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri 5 Magelang berjumlah 38 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Adapun angket yang disusun adalah jenis angket tertutup. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait data keanggotaan guru (nama, jabatan), data guru yang sudah mengumpulkan perangkat pembelajaran.

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Variabel

Kepuasan Kerja (X_2) dengan indikator balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan monoton atau tidak. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru dengan indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam kerja.

Analisis data soal uji coba dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi simultan (R^2), dan koefisien determinasi parsial (r^2). Kemudian dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji linearitas. Sedangkan analisis selanjutnya didukung dengan analisis deskriptif persentase menggunakan skala pengukuran yang sudah ditentukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan SPSS dengan melihat tabel *coefficients*nya diperoleh model persamaan regresi yaitu $Y = 5.161 + 0.182X_1 + 0.283X_2$. Persamaan tersebut mengandung makna bahwa konstanta sebesar 5.161 berarti jika variabel motivasi dan kepuasan kerja bernilai 0 maka variabel kinerja guru bernilai 5.161. Koefisien motivasi (X_1) sebesar 0.182 bertanda positif berarti bahwa semakin tinggi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri yang diterima oleh guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.283 bertanda positif berarti bahwa semakin tinggi balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sikap pekerjaan monoton atau tidak maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel terikat. Hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 5 Magelang. Besar pengaruhnya diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yang terlihat dari *Model Summary* kolom *adjusted Rsquare*. Nilai *adjusted R square* yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,456 atau 45.6%. Hal ini berarti 45.6% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru, sedangkan sisanya ($100\% - 45.6\% = 54.4\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model regresi penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang. Kontribusi motivasi terhadap kinerja guru diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0.348^2) \times 100\% = 12.1\%$.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar $(0.413^2) \times 100\% = 17,1\%$.

Pengujian normalitas menggunakan *sample Kolmogorov-Smirnov* dan grafik P-P Plot. Dasar pengambilan adalah nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0.529 dan signifikansinya $0.942 > 0.05$ sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan menggunakan grafik P-P Plot titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal yang artinya

menunjukkan jika data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* menunjukkan pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai toleransi ≥ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2011: 105). Hasil uji multikolinieritas dari tabel di atas diperoleh nilai VIF untuk variabel motivasi sebesar 1.689 dengan nilai toleransi 0.592, kepuasan kerja sebesar 1.689 dengan nilai toleransi 0.592. Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk motivasi dan kepuasan kerja tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada multikolinier dalam regresi.

Berdasarkan perhitungan deskriptif persentase, variabel motivasi yang ada meliputi aspek kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri memiliki rata-rata kategori baik. Motivasi yang baik menjelaskan akan semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, peningkatan motivasi menjadi bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kebutuhan sosial yang baik merupakan salah satu indikasi adanya motivasi. Aspek ini menjadi salah satu aspek yang dinilai paling tinggi yaitu sebanyak 79,9%. Aspek ini tergolong tinggi apabila dibandingkan dengan aspek kebutuhan rasa aman yang sedikit lebih rendah yaitu sebanyak 76,0%, dan disusul aspek kebutuhan aktualisasi diri sebanyak 75,8%, selanjutnya kebutuhan harga diri sebanyak 73,9% dan kebutuhan fisiologis sebanyak 72,9% masuk ke dalam kategori lebih rendah dari aspek yang lainnya. Berdasarkan sebaran persentase yang ada, motivasi yang ada sudah tergolong

sudah baik karena antara satu aspek dengan aspek lain selisihnya tidak terlalu baik.

Siagian (2003:287) mengemukakan bahwa:

dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara juga.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru kepuasan kerja yang ada meliputi aspek balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai, berat ringannya pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sikap pekerjaan yang monoton atau tidak.

Suasana lingkungan pekerjaan yang nyaman akan menambah semangat pegawai dalam bekerja. Aspek ini mempunyai nilai tertinggi yaitu sebanyak 78,7% kemudian aspek sikap pekerjaan monoton atau tidak yaitu 78,5%. Sikap pekerjaan yang monoton atau tidak ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, apabila tidak ada keberagaman aktivitas dalam bekerja maka guru akan merasa jenuh dan bosan. Aspek berat ringannya pekerjaan sebanyak 77,6%, menunjukkan bahwa guru sudah memiliki tanggung jawab yang cukup baik dikarenakan pekerjaan yang dilimpahkan telah sesuai dengan tingkatan mereka. Aspek selanjutnya yakni sikap pimpinan dalam kepemimpinannya sebanyak 76,8%, meskipun tidak menempati peringkat tertinggi dalam mengukur kepuasan kerja guru, tetapi telah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah cukup baik dalam memajemen seluruh pegawainya, baik guru, maupun staff di sekolah.

Balas jasa yang adil dan layak mendapatkan presentase sebesar 75,0% yang artinya pegawai setuju dengan pemberian balas jasa yang sudah dirasa adil dan layak.

Selanjutnya aspek penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya dapat mengurangi resiko mengenai pekerjaan yang dihasilkan, karena apabila guru ditempatkan tidak sesuai dengan program keahliannya maka guru akan mengalami kesulitan dalam menyampaikan materi pelajaran pada siswa, dan jika memang memungkinkan untuk memberikan pelajaran maka dibutuhkan waktu tambahan bagi guru tersebut untuk lebih memperdalam materi yang harus diajarkan karena bukan keahlian yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah dilalui guru tersebut. Sehingga dikhawatirkan hasil pekerjaan akan menjadi kurang maksimal, meskipun demikian aspek ini mendapatkan 71,4% lebih besar dibandingkan dengan aspek peralatan yang menunjang pelaksanaan sebesar 69,1.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 12,1% sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 17,8%. Saran yang dapat disampaikan adalah 1) hendaknya pihak sekolah untuk melengkapi peralatan pada laboratorium IPS seperti alat peraga, globe, peta, dan CD pembelajaran terbaru. 2) hendaknya pihak sekolah untuk lebih memperketat penjagaan sekolah, dengan menugaskan satpam atau penjaga di depan gerbang sekolah dan tidak memperkenankan orang asing maupun siswa untuk keluar sekolah saat jam pelajaran berlangsung, kecuali dengan ijin yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bestiana, Rosita. 2012. "Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan-Labuhan Batu." Dalam Jurnal Tabularsa PPS Vol. 9 No. 2, hal 188 UNIMED

- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. Profesi Kependidikan. Bandung : Alfabeta
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : Pena Semesta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. Statistika No-parametrik. Semarang : UNDIP
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bpfe
- Jones, Gareth R. dan George, Jennifer M. 2008. Contemporary Management (fifth edition). USA : McGRAW Hill International
- Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan." Dalam e-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Pancasila Volume 4 hal. 3
- Oluseyi .A, Shadare. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Widodo. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru." Dalam Jurnal Pendidikan Penabur No. 16 Hal. 68. Guru SDK BPK PENABUR Tasikmalaya
- Winardi. 2004. Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada