

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di SMK NU 2 Soko, Glagah Lamongan

Sofia Tri Septiawati

Pendidikan Ekonomi, Keguruan, Universitas PGRI Adi Buana Kampus Lamongan

Email: shofiatr9977@gmail.com

Citation: Septiawati, S.T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di SMK NU 2 Soko, Glagah Lamongan. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(3), 215–221.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/300>

Received: 1 Mei 2024

Accepted: 23 Mei 2024

Published: 29 Mei 2024

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2024 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract.

The purpose of this research is to test and analyze the influence of leadership, work motivation, and work culture on employee satisfaction at SMK NU 2 Soko. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 32 employees of SMK NU 2 Soko. Data analysis in this study used SPSS assistance. The sampling technique used is the census method and the data testing techniques used in this study include the validity test with factor analysis, and reliability testing with Cronbach Alpha. Proving the research hypothesis with the T Test and F. Test The results of the analysis show that leadership, motivation, and work culture have a positive effect on employee satisfaction

Keywords: Leadership, Motivation, Work Culture, Employee Satisfaction

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan pegawai SMK NU 2 Soko. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 32 pegawai SMK NU 2 Soko. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Membuktikan hipotesis penelitian dengan Uji T dan Uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Kepuasan Pegawai.

PENDAHULUAN

Guru merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memegang peranan paling penting dalam pembentukan sumber daya manusia potensial. Mutu pendidikan sekolah ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor.14 Tahun 2005 mengemukakan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut PP

No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa pendidik harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai pembelajaran. Kualitas seorang guru tersebut akan menentukan kualitas suatu pendidikan yang diampu. Menurut Tukiyo (2015) bahwa pendidikan yang berkualitas tinggi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dari guru.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap sangat puas mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robins, 2008). Kepuasan kerja guru sangatlah penting karena menyangkut hasil kerja. Kepuasan kerja diperoleh melalui hal-hal seperti kebutuhan fisik yang terpuaskan diluar pekerjaan, kebutuhan sosial dipenuhi melalui hubungan pribadi disekitar pekerjaan dan kebutuhan egosentrik melalui pekerjaan.

Terciptanya suatu kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh sikap pemimpin dan kepemimpinannya. Kepemimpinan bisa disebut sebagai suatu cara seorang pimpinan dalam mengarahkan, memotivasi dan mengelola seluruh unsur suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sedemikian rupa sehingga menimbulkan suatu kepuasan pegawai yaitu tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam pelaksanaannya dari tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan yang efektif terwujud apabila dilaksanakan sesuai dengan fungsi-fungsinya. Fungsi kepemimpinan tersebut berkaitan langsung dalam kehidupan organisasi yang mengisyaratkan bahwa pemimpin merupakan bagian dari organisasinya.

Menurut Pujaatmaka Robina (2001:29), kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menggunakan sejenis pengaruh dan bukan paksaan (*concoersive*), untuk memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin di dalam organisasi harus menguasai manajemen dan kepemimpinannya dengan baik. Inti dari kepemimpinan adalah hubungan, yaitu membina hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta hubungan yang baik dan saling mendukung. Dari human relations yang terbina dengan baik dan diharapkan akan diperoleh suatu kerja sama yang baik pula.

Kepemimpinan mempunyai arti kemampuan memotivasi suatu pekerjaan kebawahan dan kompetensi bawahan antara lain dapat dilihat pada motivasi kerjanya. Menurut French dan Raven dikutip oleh Stoner, Freeman dan Gilbert, 1995 (dalam Sule dan Saefullah, 2010) bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Dorongan ini ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan dorongan dalam dirinya.

Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan organisasi yang berkualitas sangat diperlukan karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat mengubah energi dalam diri pegawai ke dalam bentuk suatu kegiatan yang nyata untuk mencapai tujuan kerja tertentu. Pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja pegawai dan kepemimpinan pemimpin akan berdampak pada kepuasan pegawai yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil kerja pegawai.

Kepuasan pegawai dapat tercipta dengan baik apabila didukung oleh kerja yang baik pula, dimana setiap individu mampu memberikan dampak membangun atau positif pada organisasi dimana ia berada. Budaya kerja juga bisa diartikan sebagai perangkat sistem (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*) yang telah ada sejak lama, disepakati dan dijadikan pedoman oleh anggota organisasi dalam berperilaku dan penyelesaian

permasalahan organisasi. Dalam penelitian ini budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman tingkah laku para anggotanya untuk mengatasi masalah.

Menurut Robbins (2008) budaya organisasi adalah suatu persepsi subjektif keseluruhan dari suatu organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti toleransi risiko, penekanan tim dan dukungan dari orang-orang. Beliau juga menambahkan bahwa budaya organisasi adalah suatu pemahaman bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem makna bersama.

SMK NU 2 Soko merupakan lembaga pendidikan menengah keatas dibawah binaan lembaga Ma'arif yang berlokasi di Jalan Raya Soko No. 09 Soko, Glagah, Lamongan. Di SMK NU 2 Soko tersebut dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang benar-benar memiliki kemampuan teknologi dan informasi yang nantinya diharapkan mampu bersaing ditengah-tengah persaingan yang sangat kompetitif sekarang ini. Tentu untuk mencapai hal tersebut, peran serta seluruh sumberdaya terutama dalam lingkungan internal di SMK NU 2 Soko sendiri sangat diperlukan yang mana salah satunya adalah Guru. Dari penelitian ini nantinya dapat membantu memberi masukan dalam pengambilan keputusan dan pegawai dalam memotivasi, menciptakan budaya kerja dan kepemimpinan dari seorang kepala sekolah. Maka Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja. Yang mana kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan pegawai SMK NU 2 Soko.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian digunakan metode kuantitatif yang mana digunakan untuk meneliti pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik yang tujuannya menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2007:13). Subyek penelitian adalah pegawai, sedangkan obyek penelitian adalah kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja. Penelitian survey dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja.

Populasi yaitu jumlah keseluruhan individu-individu yang karakternya akan diteliti. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:190-191) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau benda yang mempunyai ciri-ciri tertentu dan dijadikan objek penelitian. Seluruh guru di SMK NU 2 Soko dijadikan sebagai populasi dalam penelitian.

Sampel menurut Priyatno (2008) adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Ferdinand (2006) menambahkan bahwa dalam prakteknya pemilihan sampel dirasakan lebih baik (efisien dan efektif) daripada memilih seluruh anggota populasi, yang terkadang penelitian yang dilakukan terhadap sampel bisa lebih dihandalkan. Lalu sampel yang baik adalah sampel yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (valid) dan dapat mewakili karakteristik populasi (generalisasi) (Mustofa, 2000). Arikunto (2002:107) mengemukakan bahwa : "Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi sampel yang digunakan semua populasi yang berada di obyek penelitian karena jumlah guru di SMK NU 2 Soko berjumlah 32 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan metode angket/kuisisioner yang diedarkan kepada seluruh populasi. Teknik pengukuran skala likert adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini dimana rentang skala likert tersebut adalah 1 sampai 5 dan jawaban memiliki bobot tertinggi 5 dan terendah 1, klasifikasi jawaban dari bobot tersebut menggunakan kriteria yakni

1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju.

Uji Validitas mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa pertanyaan dalam instrumen dikatakan valid manakala mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan secara akurat mengungkapkan data tentang variabel yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari derajat kebebasan (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r table maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r table maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Untuk mencari reliabilitas peneliti menguji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach. Yang mana koefisien Alpha Cronbach > 0.05 maka pertanyaan dinyatakan reliabel, sebaliknya apabila koefisien Alpha Cronbach < 0.05 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliable. Sehingga dalam perhitungan reliabilitas rumus Alpha Cronbach/ Cronbach Alpha SPSS 25.

Uji t digunakan menguji signifikansi hubungan antara variable X dan Y, apakah variable X1 adalah Kepemimpinan, X2 adalah Motivasi dan X3 adalah budaya kerja, benar-benar berpengaruh terhadap variable Y (kepuasan pegawai), dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 %. Pengambilan keputusan didasarkan pada angka probabilitas signifikansi, yaitu: Jika angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan uji realibilitas menggunakan Koefisien Alpha Cronbach SPSS 25 didapat nilai Alpha Cronbach realibilitas kuesioner dari variable kepemimpinan, motivasi, budaya kerja dan kepuasan pegawai di SMK NU 2 Soko maka dihasilkan sebagaimana tabel di bawah ini

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	32	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 1 menunjukkan ringkasan statistik dari uji reliabilitas yang dilakukan pada 32 responden dan hasilnya 100 % responden tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63.862	8.400		7.603	.000
Kepemimpinan	.490	.113	.538	4.897	.000
Motivasi_Kerja	.583	.127	.558	4.945	.000
Budaya_Kerja	.697	.148	.598	4.989	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_PEGAWAI

Berdasarkan tabel di atas, dari ketiga variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Dari koefisien didapat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = (63,862) +$

0,490 X1 + 0,583 X2 + 0,697 X3. Dengan melihat persamaan regresi linier pada table, maka dijelaskan bahwa Konstan = 63,862 maka nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja). Apabila variabel bebasnya meningkat atau berpengaruh dalam satu satuan, sehingga variabel kepuasan pegawai meningkat atau puas. Untuk Kepemimpinan (X1) = 0,490 yang merupakan koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kepuasan pegawai (Y) artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan pegawai akan meningkat sebesar 0,490 atau 4,90 % koefisien bernilai positif artinya antara kepemimpinan dengan kepuasan pegawai berhubungan positif. kepemimpinan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan pegawai. Untuk Motivasi Kerja (X2) = 0,583 yakni merupakan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan pegawai (Y) artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan pegawai meningkat sebesar 0,583 atau 5,83 % koefisien bernilai positif artinya antara motivasi kerja dengan kepuasan pegawai berhubungan positif. Motivasi kerja mengakibatkan kenaikan pada kepuasan pegawai. Untuk Budaya Kerja (X3) = 0,697 yakni merupakan nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X3) terhadap variabel kepuasan pegawai (Y) artinya jika budaya kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan pegawai meningkat sebesar 0,697 atau 6,97 % koefisien bernilai positif artinya antara budaya kerja dengan kepuasan pegawai berhubungan positif. Budaya kerja mengakibatkan kenaikan pada kepuasan pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63.862	8.400		7.603	.000
Kepemimpinan	.490	.113	.538	4.897	.000
Motivasi_Kerja	.583	.127	.558	4.945	.000
Budaya_Kerja	.697	.148	.598	4.989	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_PEGAWAI

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai Sig 0,000. Nilai Sig < dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sedangkan Variabel X1 mempunyai t hitung sebesar 4.897 bila t tabel = 2,048. jadi t hitung > t tabel maka variabel X1 berpengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan searah dengan Y. sehingga kesimpulannya adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Untuk Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai Sig 0,000. Nilai Sig < dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. sedangkan Variabel X2 t hitung sebesar 4,945 dan t tabel = 2,048. jadi t hitung > t tabel, sehingga kesimpulannya adalah variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan searah dengan Y. sehingga kesimpulannya adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Untuk Budaya Kerja (X3) terhadap Kepuasan Pegawai (Y) terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai Sig 0,000. Nilai Sig < dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sedangkan Variabel X3 mempunyai t hitung sebesar 4,989 dengan t tabel = 2,048. jadi t hitung > t tabel jadi kesimpulannya variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif

menunjukkan bahwa X3 mempunyai hubungan searah dengan Y. Sehingga kesimpulannya budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai.

Tabel 4. Uji F (uji simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2201,176	3	733,725	490,953	,000 ^a
Residual	47,824	27	1,494		
Total	2249,000	30			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Kepemimpinan, Motivasi_Kerja
 b. Dependent Variable: KEPUASAN_PEGAWAI

Berdasarkan uji Anova atau F Test di dapat nilai F hitung 490,953, yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 2,92. Nilai signifikan dari F hitung didapat 0,000, yang berarti jauh < dari 0,05. Artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan pegawai SMK NU 2 Soko.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel reliabel dan valid, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,490, nilai t positif menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan searah dengan kepuasan pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,583, nilai t positif menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kepuasan pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel budaya kerja dengan kepuasan pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,697, nilai t positif menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan searah dengan kepuasan pegawai. Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 63,862, nilai t positif menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan pegawai.

Dalam penelitian ini saran yang dapat diberikan yaitu memberi pemahaman mengenai pentingnya peningkatan kepuasan pegawai dalam bekerja, Meningkatkan rasa kenyamanan para pegawai agar bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, Menyediakan kelengkapan fasilitas agar lebih efektif dalam bekerja, Memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk lebih serius dan bersemangat dalam memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja dan untuk peneliti berikutnya mungkin dapat membandingkan kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya kerja pada perubahan yang lebih baik dan sukses sebagai acuan yang ingin melakukan strategi peningkatan kepuasan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional.2005. *Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor. 19 Tahun 2005*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional.2005. *Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor. 14 Tahun 2005*. Jakarta: Depdiknas.

- Dewi Priyatno, 2008, Mandiri Belajar SPSS-Bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta: MediaKom
- Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M., Ph. D. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Edisi ketiga. Penerbit bumi aksara, Jakarta.
- Ferdinand, 2006. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali Imam. 2005. Aplikasi SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mada Adi Wibowo, 2016, Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah sakit umum salatiga. Jurnal Ilmiah, Vol. 9 Nomor. 17.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Kepemimpinan dan manajemen masa depan. Bogor: IPB Press
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Miftah Thoha. 2010, Kepemimpinan dan Manajemen, Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Kakarta.
- Mustafa, (2000). Teknik Sampling. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2 Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2007, Metodologi Penelitian Bisnis, PT. Gramedia, Jakarta
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., dan Saefullah, K. 2010. Pengantar Manajemen. Edisi 1. Jakarta: Kencana Predana Media Group. ISBN: 979-3456-75-1.
- Tukiyo. 2015. Motivasi & Kepuasan Kerja Guru SD di Kabupaten Klaten. PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN, hal. 158-168
- Usman. 2009. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. 2001. Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada