

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 01 BATU

Cindy Audia Safira Putri*)

cindyasfr@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

M. Khoirul ABS***)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

EFFECT OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP, AND JOB SATISFACTION TO TEACHER PERFORMANCE AT SMP NEGERI 01 BATU

ABSTRACT

The purpose of this study is 1) to describe the work motivation, leadership and job satisfaction of the teacher performance of SMP Negeri 01 Batu. 2) knowing and analyzing work motivation has a significant influence on the variable performance of teachers of SMP Negeri 01 Batu. 3) knowing and analyzing leadership has a significant influence on the variable performance of teachers of SMP Negeri 01 Batu. 4) knowing and analyzing job satisfaction has a significant influence on the teacher variables of SMP Negeri 01 Batu. 5) knowing the work motivation, leadership and job satisfaction variables simultaneously on the teacher performance of SMP Negeri 01 Batu. The samples used were 42 civil servants of SMP Negeri 01 Batu civil servant teachers. Data collection methods used are questionnaires (questionnaires) and interviews (interviews). The results showed that work motivation had a significant effect on the teacher performance of SMP Negeri 01 Batu, leadership had a significant effect on the teachers of SMP Negeri 01 Batu, job satisfaction had a significant effect on the teacher performance of SMP Negeri 01 Batu, work motivation, leadership and job satisfaction together had an effect on teacher performance of SMP Negeri 01 Batu.

Keywords: *work motivation, leadership, job satisfaction and teacher performance*

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat menentukan dalam berbagai perubahan menuju peningkatan. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam era globalisasi ini. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola demi tercapainya suatu organisasi, potensi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada.

Motivasi dipilih sebagai salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karena semua pegawai membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaannya. “Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan”.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen kepemimpinan dalam organisasi mencakup perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengatur atau manajemen satu organisasi sangat mempengaruhi kinerja bawahan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan seorang pimpinan organisasi perlu diperhatikan guna kelangsungan jalannya organisasi yang akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kepuasan kerja juga sangat penting diperhatikan untuk aktualisasi diri karyawan. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang bekerja, masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi kekuasaan yang dirasakan. Menurut Husein (2008:213) kepuasan kerja adalah “perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya”.

“Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan menurut Asf & Mustofa (2013:155-156)”. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu ?
2. Bagaimana motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu ?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu ?
4. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SMP Negeri 01 Batu ?
5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SMP Negeri 01 Batu ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsi motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu
5. Untuk mengetahui motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu

Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi Terkait diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan untuk mengetahui arti pentingnya upaya peningkatan kinerja guru.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

TINJAUAN TEORI

1. Kinerja Guru

Kinerja menurut Rahmawati dan Abdullah (2013:16) “Kinerja adalah kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan, kinerja guru baik ketika hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

2. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Handoko (2003:252) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.”

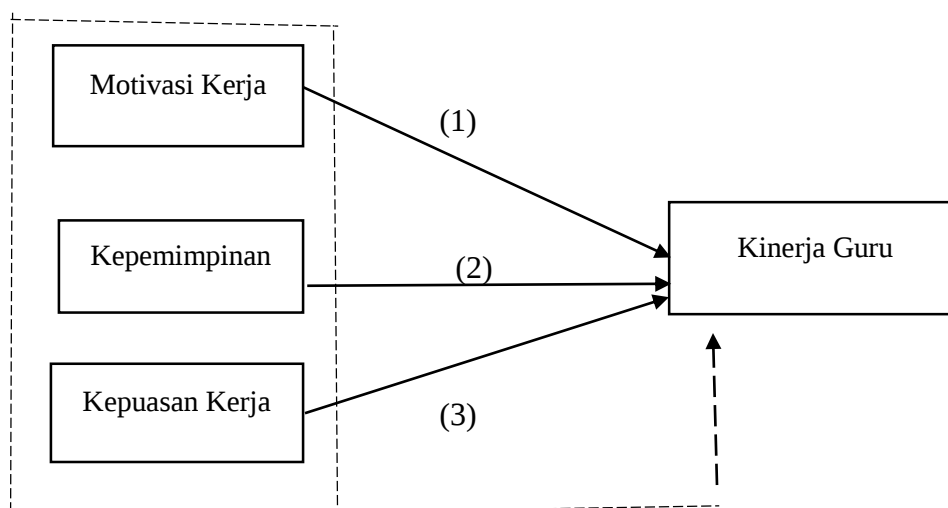
3. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut “Northouse dalam Witjaksono (2003:3) kepemimpinan adalah suatu proses di mana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum.”

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut “Hasibuan (2006: 202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kebenaran suatu ilmiah, perlu diadakan sesuai dengan metode penelitian makna yang terkandung dalam tujuan penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini yang dipakai ini termasuk jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), adalah suatu jenis penelitian yang menyoroti pengaruh dari variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut S

ingarimbun (2006:4) “bahwa penelitian pengujian hipotesis atau *explanatory research* (penelitian penjelasan) adalah suatu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.”

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan pencapaian dari hasil pekerjaan baik secara kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan. Indikator dalam penelitian ini adalah

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

2. Motivasi Kerja (X₁)

“Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan menurut Hasibuan (2008:149)”. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan pencapaian
2. Kebutuhan akan kekuasaan
3. Kebutuhan akan afiliasi
4. Keberhasilan pelaksanaan
5. Penghargaan
6. Sosial

3. Kepemimpinan (X₂)

Sementara Jay Conger dan Rabindra Kanungo juga berpendapat bahwasanya kepemimpinan karismatik mempunyai tujuh ciri di mana ciri-ciri ini di jadikan indikator, antara lain :

1. Keyakinan Diri
2. Visi
3. Kemampuan mengartikulasi visi
4. Keyakinan yang kuat akan visi
5. Perilaku yang lain dari yang biasa
6. Penampilan sebagai agen
7. Kepekaan lingkungan

4. Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja adalah:

1. Kesetiaan
2. Kemampuan
3. Kejujuran
4. Kreatatifitas
5. Kepemimpinan
6. Tingkat gaji
8. Kompensasi tidak langsung
9. Lingkungan kerja

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Data yang menggunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian. Data yang diambil adalah hasil jawaban responden berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara detail dan benar, maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan cara mengumpulkan sumber data primer untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu.

1. Kuesioner (Angket)

“Kuesioner atau angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh responden tersebut.” (Sugiyono, 2012:148).

2. Wawancara (*interview*)

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit” (Sugiyono, 2012:194). Teknik wawancara ini digunakan ketika responden kurang mengerti atas pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner sehingga diperlukan penjelasan secara lisan kepada responden serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menghitung data yang telah dikumpulkan peneliti melalui kuesioner. Analisis dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program komputer SPSS. Ghazali (2011:15) “SPSS (*Statistical package for sosial sciences*) yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan *basis windows*.”

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat apakah secara parsial dari variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dengan menggunakan Uji t yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji t/parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.512	2.097		4.536	.000
X1	.518	.138	.632	3.759	.001
X2	.261	.096	.452	2.731	.010
X3	.198	.096	.421	2.060	.046

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2018

Dari data Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai t-uji variabel motivasi kerja memiliki signifikan sebesar 0,001. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri 01 Batu.

- b. Nilai t-uji variabel kepemimpinan memiliki signifikan sebesar 0,010. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,010 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri 01 Batu.
- c. Nilai t-uji variabel kepuasan kerja memiliki signifikan sebesar 0,046. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,046 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri 01 Batu.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil tersebut dapat dilihat dari jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan jika sig. $> 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji F/simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.515	3	42.505	8.263	.000 ^a
	Residual	195.462	38	5.144		
	Total	322.976	41			

Sumber: Data olahan SPSS tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 nilai signifikan sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu.

Pembahasan

1. Implikasi Deskriptif

1. Motivasi kerja yang dibentuk dari kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, keberhasilan pelaksanaan, penghargaan dan sosial yang direfleksikan penghargaan yang baik dengan pernyataan “saya selalu mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan”.
2. Kepemimpinan yang dibentuk dari keyakinan diri, visi, kemampuan mengartikulasi visi, keyakinan yang kuat akan visi, perilaku yang lain dari yang biasa, penampilan sebagai agen, kepekaan lingkungan yang direfleksikan keyakinan yang kuat akan visi yang baik dengan pernyataan “pemimpin menyampaikan keyakinan yang kuat akan visi sekolah”.
3. Kepuasan kerja yang dibentuk dari kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kemampuan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja yang direfleksikan tingkat gaji yang baik dengan pernyataan “besar gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan”.
4. Kinerja dibentuk dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang direfleksikan kualitas kerja yang baik dengan pernyataan “saya bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan”.

2. Implikasi Hasil Jawaban Penelitian

1. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Menurut *Giffin* (2013) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Tinggi rendahnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja seseorang. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Supaya karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan memotivasi karyawan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sifat kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga mendapat kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian ini mendukung penelitian menurut “Northouse dalam Witjaksono (2003:3) kepemimpinan adalah suatu proses di mana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Kepemimpinan mempunyai sebuah kekuasaan yang luar biasa dan kepemimpinan bisa membuat perbedaan antara sukses dan kegagalan dalam hal apa saja yang dikerjakan baik bagi diri sendiri maupun kelompok”.
3. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan “*Robbins* (2003:24) disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaan, perasaan inilah yang akan dipengaruhi tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang pasti menginginkan keadaan di mana bias memberikan kepuasan kerja terhadap dirinya. Apabila seseorang telah mendapatkan kepuasan kerja maka dengan sendirinya dia akan bekerja lebih semangat dan

bergairah dan bersedia mencurahkan segenap kemampuannya kepada pekerjaan, sehingga kinerjanya juga akan meningkat”.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik pada bab IV penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1.
 - a. Motivasi kerja yang dibentuk dari kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, keberhasilan pelaksanaan, penghargaan dan sosial yang diapresiasi terpenting oleh guru SMP Negeri 01 Batu adalah penghargaan.
 - b. Kepemimpinan yang dibentuk dari keyakinan diri, visi, kemampuan mengartikulasi visi, keyakinan yang kuat akan visi, perilaku yang lain dari yang biasa, penampilan sebagai agen, dan kepekaan lingkungan yang diapresiasi terpenting oleh guru SMP Negeri 01 Batu adalah perilaku yang lain dari yang biasa.
 - c. Kepuasan kerja yang dibentuk dari kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja yang diapresiasi terpenting oleh guru SMP Negeri 01 Batu adalah tingkat gaji.
 - d. Kinerja dibentuk dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian yang diapresiasi terpenting oleh guru SMP Negeri 01 Batu adalah kualitas kerja.
2. Motivasi kerja berdampak penting terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu dengan indikator penghargaan.
3. Kepemimpinan berdampak penting terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu dengan indikator perilaku yang lain dari yang biasa.
4. Kepuasan kerja berdampak penting terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu dengan indikator tingkat gaji.
5. Motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap secara bersama-sama memiliki dampak penting terhadap kinerja guru SMP Negeri 01 Batu.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, beberapa saran dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. Perlunya pengelola SMP negeri 01 Batu untuk memperhatikan “saya berusaha keras untuk datang tepat waktu dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diharapkan”, hal ini sesuai dengan yang dirasakan dengan guru

yang datang telat/terlambat dalam ketetapan waktu dan pekerjaan. Terkait hal tersebut dapat dilakukan dengan lebih banyak memperhatikan gejala-gejala guru yang datang terlambat. seperti: tingkat absensi yang rendah dan produktivitas yang rendah.

2. Perlunya pengelola SMP Negeri 01 Batu untuk memperhatikan “saya berusaha untuk memperhatikan/peka terhadap lingkungan sekitar”, hal ini sesuai dengan yang dirasakan guru dimana guru tidak terlalu ingin tahu dengan lingkungan sekolah. Terkait hal ini pihak perusahaan dalam disarankan untuk memberikan kenyamanan terhadap lingkungan sekitar.
3. Perlunya pengelola SMP Negeri 01 Batu untuk memperbaiki “saya harus menambah kesetiaan terhadap pekerjaan dan lebih memperhatikan lingkungan kerja”. hal ini sesuai dengan yang dirasakan oleh guru. Terkait hal tersebut dapat dilakukan dengan tanggung jawab seorang guru terhadap pekerjaannya dan menambah sarana dan prasarana agar menambah nilai baik dalam lingkungan kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk mampu menyempurnakan dengan menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Daftar Pusaka

- Aliman. (2000). *Modal Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta: PAU Studi Ekonomi UGM
- Asf Jasmani & Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru Dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dian. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Rumah Sakit Telogorejo Semarang*.
- Fahmi, i. (2012). *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Griffin, R.W. (2004). “*Management*, 7th edition”. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Handoko, Hamdani. (2001). *Manajemen. Edisi Kedua*. Cetakan Ketiga Belas. Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hersey. 2004. *Kunci Sukse Pemimpin Situasional*. Jakarta. Delaprasata.
- Herzberg, (1993-2000), *Teori Motivasi ke dua*. Jakarta, Pustaka Indah.
- Kreitner R, & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Indriyanti. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Pekayaan Haji dalam Negeri*.
- Ivancevich, dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Yukl. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A.
(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi.
(2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*.
- Priyono, Achmad A.
(2015). *Analisis Data dengan SPSS*. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putri. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di New Siliwangi Hotel Semarang*.
- Rachmawati, T. dan S. Abdullah, (ed). (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta : Gava Media
- Robbins Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. Kartono, Kartini.
- Rumengan. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manager Madya di Rumah Sakit Pemerintah Studi Pada Rumah Sakit Pemerintah di Jakarta dan Padang*.
- Sardiman A.M. (2011). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar* . Jakarta : Rajawali

- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun M., d. E. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Pustaka LP3ES.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Edisi 4, Buku 1, Salemba Empat.
- Sadirman A.M. (2011). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Cetakan ke enam belas, Penerbit: Alfabeta.
- Usman Husaini. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Witjaksono, Bayu. (2003). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Hubungan terhadap Kepuasan Kerj dan Dampaknya terhadap Kinerja*. Tesis. Surabaya.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Zaputri, R. A.
(2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika*. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.

*) Cindy Audia Safira Putri adalah alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

**) H. Hadi Sunaryo adalah dosen tetap Universitas Islam Malang

***) M. Khoirul ABS adalah dosen tetap Universitas Islam Malang