

Analisis Kepuasan Kerja Guru Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru**Karantiano Sadasa Putra*, Rohani, Abdul Hakim, M. Romdon, Mimin Tarsih**Institut Pendidikan Indonesia Garut
karantiano67@gmail.com**Article History**

accepted 21/6/2025

approved 28/6/2025

published 31/7/2025

Abstract

Teacher job satisfaction is one indicator of the success of implementing school programs. The purpose of this study was to determine the relationship between the principal's transformational leadership and achievement motivation with teacher job satisfaction. This correlational study consisted of two independent variables, namely the principal's transformational leadership and achievement motivation, and the dependent variable, namely teacher job satisfaction. This study was conducted in the SMP Negeri Kec, West Karawang, Karawang Regency, which consists of 4 schools using a survey method. The total sample was 179 respondents with a sampling technique using proportional random sampling. The data collection technique used a questionnaire instrument. While the data analysis technique used statistical techniques of correlation and simple linear regression as well as correlation and multiple regression. The results of the study show that: 1) There is a very significant positive relationship between the principal's transformational leadership (X_1) and teacher job satisfaction (Y) with $r_{x_1y} = 0.397$ with the regression equation $\hat{Y} = 104.800 + 0.226X_1$, 2) There is a significant positive relationship between achievement motivation (X_2) and teacher job satisfaction (Y) with $r_{x_2y} = 0.443$ with the regression equation $\hat{Y} = 80.060 + 0.414X_2$ and 3) there is a significant positive relationship between the principal's transformational leadership and achievement motivation with teacher job satisfaction with $r_{x_1x_2y} = 0.541$ with the regression equation $\hat{Y} = 63.51 + 0.181X_1 + 0.352X_2$. The implication of the results of this study is that increasing teacher job satisfaction can be done by increasing the empowerment of the indicators of the principal's transformational leadership and achievement motivation variables both individually and together.

Keywords: principal's transformational leadership, achievement motivation and teacher job satisfaction**Abstrak**

Ketercapaian kepuasan kerja guru merupakan salah satu indikator keberhasilan penerapan program-program sekolah. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru. Penelitian korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan SMP Negeri Kec, Karawang Barat, Kabupaten Karawang, yang terdiri dari 4 sekolah dengan menggunakan metode survei. Jumlah sampel sebanyak 179 responden dengan teknik penarikan sampel menggunakan teknik proportional random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik statistik korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) dengan $r_{x_1y} = 0,397$ dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 104,800 + 0,226X_1$, 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) dengan $r_{x_2y} = 0,443$ dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 80,060 + 0,414X_2$ dan 3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru dengan $r_{x_1x_2y} = 0,541$ dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 63,51 + 0,181X_1 + 0,352X_2$. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pemberdayaan indikator-indikator variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena sasarannya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, pendidikan juga merupakan alur tengah pembangunan dari seluruh sektor pembangunan. Pendidikan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia, yang merupakan faktor paling penting dalam arah tujuan pembangunan nasional. Memberi makna bahwa sukses tidaknya pembangunan fisik di segala bidang sangat ditentukan oleh keberhasilan di dalam pembangunan manusianya, dan hal ini menjadi tugas utama pendidikan (Akdon, 2006).

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilandasi keimanan dan ketaqwaan, seperti yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Berdasarkan data hasil penelitian pendahuluan bulan Januari 2017 diperoleh data kepuasan kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru relatif masih rendah. Secara keseluruhan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Penelitian Pendahuluan Kepuasan Kerja Guru

No.	Pernyataan	Prosentase Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Kondisi Sekolah	69	31
2	Kondisi Pekerjaan	62	38
3	Kesejahteraan	66	34
4	Supervisi Kepala Sekolah	55	45
5	Hubungan dengan sesama guru dan karyawan	62	38
6	Promosi Jabatan	63	37

Indikasi ini bisa dilihat dari: (1) Rendahnya ketersediaan dan kenyamanan fasilitas tempat kerja ditandai dengan banyaknya guru yang belum nyaman dan merasa kurang memadainya fasilitas kerja, sebanyak 31% belum puas, (2) Kondisi pekerjaan yang kurang kondusif, dimana guru masih merasakan kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru, juga dirasakan sulitnya kenaikan pangkat dan golongan sebanyak 38% belum puas, (3) Faktor kesejahteraan, masih dirasakan guru sebagai masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, sebanyak 34% belum puas, (4) Hasil Supervisi Kepala sekolah masih dirasakan kurang mempengaruhi motivasi dan semangat kerja para guru, sebanyak 45% belum puas, (5) Hubungan guru dengan sesama guru dan juga dengan karyawan masih dirasakan belum kondusif, sebanyak 38% belum puas, (6) Promosi jabatan dirasakan belum adil, demokratis dan transparan, sebanyak 37% belum puas.

Fakta pengamatan dan data mengenai kurangnya kehadiran, kreativitas, inovasi dan motivasi berprestasi guru di lapangan mencerminkan masih kurangnya kepuasan kerja guru PNS di lingkungan SMP Negeri Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan

transformatif kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu dirasa perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mungkin ada kaitannya dengan kepuasan kerja guru seperti faktor kepemimpinan transformatif kepala sekolah dan faktor motivasi berprestasi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru agar tercapainya tujuan pendidikan.

METODE

Penelitian korelasional adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Jadi penelitian survey bisa bersifat deskriptif, komparatif, asosiatif, komparatif asosiatif, dan hubungan struktural Sugiyono (2018:36).

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan SMP Negeri Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, yang terdiri dari 4 sekolah dengan menggunakan metode survei. Jumlah sampel sebanyak 179 responden dengan teknik penarikan sampel *proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik statistik korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi ganda. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi deskriptif data, uji persyaratan analisis data, uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.

Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).

Korelasi	r	r ²	Koefisien Determinasi (r ²)	t _{hitung}	t _{tabel}		Kesimpulan
					α = 0,05	α = 0,01	
X ₁ Y	0,397	0,1576	15,76%	4,777	1,658	2,358	Sangat Signifikan
Persyaratan signifikansi : t _{hitung} > t _{tabel}							

Berdasarkan data tersebut di atas maka hasil uji hipotesis kepemimpinan transformatif kepala sekolah (X_1) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat hubungan positif antara X_1 (Kepemimpinan transformatif kepala sekolah) dengan Y (kepuasan kerja guru) diterima.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah dipandang sebagai pengendali dan penentu arah interaksi antara anggota kelompok organisasi dan pemimpin tersebut merupakan agen perubahan yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh teori Gibson *et al* (2006:h.313) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah dipandang sebagai *“an interaction between members of group. Leader are agents of change, person whose acts effect other people more than other people’s act affect them”*. Perilaku kepala sekolah yang menganut kepemimpinan transformatif harus dapat menyesuaikan secara dinamis terhadap dinamika interaksi bawahannya atau bersifat luwes dan supel sehingga dapat

menggerakkan bawahannya untuk melakukan perubahan dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.

Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Korelasi	r	r^2	Koefisien Determinasi (r^2)	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_2Y	0,443	0,1963	19,63%	5,459	1,658	2,358	Sangat Signifikan
Persyaratan signifikansi : $t_{hitung} > t_{tabel}$							

Berdasarkan data tersebut di atas maka hasil uji hipotesis motivasi berprestasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat hubungan positif antara X_2 (motivasi berprestasi) dengan Y (kepuasan kerja guru) diterima.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan tertentu atau dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi berprestasi berfungsi pula dorongan untuk mampu mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji Hal ini seperti yang dinyatakan oleh teori David McClelland (2008:h.19) yang dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa: Produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud adalah *achievement motivation*. Motivasi berprestasi pada awalnya perlu pembiasaan yang terencana hingga pada akhirnya menjadi suatu kebutuhan yang pelaksanaannya didasarkan atas kesadaran pribadi warga organisasi dalam memajukan organisasinya.

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Secara Bersama-Sama dengan Kepuasan Kerja Guru.

Analisis Korelasi Ganda Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	r^2	Koefisien Determinasi (r^2)	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X_1X_2Y	0,541	0,2927	29,27 %.	25,090	3,070	4,780	Sangat Signifikan

Pengendali	Korelasi Parsial	Uji Signifikansi			Kesimpulan
		t_{hitung}	t_{tabel}		
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	

X ₂	0,366	4,330	1,980	2,617	Sangat Signifikan
X ₁	0,417	5,049	1,980	2,617	Sangat Signifikan

Hasil perhitungan yang diperoleh untuk regresi linear ganda dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama sangat berhubungan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru secara signifikan.

Hubungan variabel tersebut bersifat saling menguatkan satu sama lainnya. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan pemacu, dan pembina dalam meningkatkan kinerja warga organisasi yang dipimpinnya. Selain manfaat di atas, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berfungsi sebagai sebuah seni dalam membina dan mengarahkan semua potensi dan kekuatan warga organisasi. Hal tersebut di atas sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dikemukakan oleh Gary Yukl (2008: h.2) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mencerminkan asumsi yang menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.”

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang yang didukung oleh kesadaran pribadi yang tinggi untuk melakukan suatu aktivitas dalam mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut di atas sesuai dengan teori David McClelland (2008:h.19) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah virus mental yang yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Seseorang yang memiliki motivasi berprestasinya tinggi adalah seseorang (yang bekerja) mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi itu dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang, situasi dan peluang yang tersedia. Energi yang dimanfaatkannya didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang melekat pada tujuan.

Dengan demikian apabila organisasi sekolah memiliki pimpinan yang menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik dan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan penuh dedikasi maka secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah tersebut secara signifikan.

Hubungan fungsional antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu bahwa semakin tinggi tingkat intensitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Demikian pula dengan hubungan fungsional antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru menunjukkan fenomena bahwa semakin tinggi intensitas motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru.

Keberartian dari hubungan fungsional tiap variabel terhadap kepuasan kerja guru berlaku pula untuk hal yang sebaliknya, ini berarti bahwa jika terjadi penurunan intensitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah atau kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka akan terjadi pula penurunan kepuasan kerja guru, penurunan yang terjadi pada kedua variabel bebas tersebut dapat terjadi secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama-sama.

SIMPULAN

Merujuk kepada latarbelakang masalah, identifikasi masalah dan pembahasan masalah serta setelah melalui tahapan yang harus dilalui dan dipenuhi dalam suatu

standar penelitian, akhirnya diperoleh hasil penelitian berupa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Yang dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,397$ dan didukung persamaan regresi: $\hat{Y} = 104,800 + 0,226X_1$ serta koefisien determinasi r^2 sebesar 0,1576. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah guru memberi kontribusi 15,760% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan 84,240% kepuasan kerja guru ditentukan oleh faktor lain.

Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru. Yang dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,443$ dan didukung persamaan regresi $\hat{Y} = 80,063 + 0,413 X_2$ serta koefisien determinasi r^2 sebesar 0,1963. Dengan demikian, motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 19,630% terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan 80,370% kepuasan kerja guru ditentukan oleh faktor lain.

Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Yang dinyatakan dengan koefisien korelasi r_{y12} sebesar 0,541 dan didukung persamaan regresi $\hat{Y} = 63,51 + 0,181X_1 + 0,352X_2$ serta koefisien determinasi r^2 sebesar 0,2927. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah guru dan motivasi berprestasi secara bersama-sama sebesar 29,270% terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan, 70,730% kepuasan kerja guru ditentukan oleh faktor lain.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi untuk tindak lanjut, antara lain:

Variabel penelitian diperluas untuk melihat variabel yang berhubungan lebih kuat dengan variabel kepuasan kerja guru. Selain hal tersebut dapat dilakukan pendekatan metode penelitian yang berbeda, misalnya menggunakan metode penelitian campuran (mixed method) dan deskriptif analitik. Juga dapat dilakukan perluasan subyek penelitian atau cakupan generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Cipi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2010.
- Akdon, *Strategic Management For Educational Management Manajenen strategik untuk Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* , Bandung : PT Refika Aditama.
- Arif, Z. 2012. *Motif Berprestasi dan Tingkat Status Sosial Ekonomi sebagai Faktor Determinatif terhadap Minat Belajar Orang Dewasa dalam Program Kejar Paket A*. Program Pasca Sarjana IKIP Bandung: tidak diterbitkan.
- Barry Cushway and Derek Lodge, *Organizational Behavior and Design, Perilaku Organisasi dan Desain Organisasi*, diterjemahkan oleh Sularno Tjipto Wardoyo, Jakarta : PT.Elexmedia Computindo, 2012.
- Bernard M. Bass, *Transformational Leadership*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2006.
- Dadang Sulaeman, 2008. *Teknologi/ Metodologi Pengajaran*. Jakarta: PPLPTK Depdikbud.
- Dendik Surya Wardana. "Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi". *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Vol.01, No.01 Januari 2013. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1361/146>

- Don Hellriegel, Jhon W.Slocum, Jr, *Organizational Behavior*, South Western: Cengage Learning, 2011.
- Eti Kustiati, 2013. *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru pada guru SMK Swasta Di Kota Sukabumi*, Tesis, Bogor: Program Pascasarjana, Universitas Pakuan .
- Fred Luthans, *Organizational Behavior*, New York: Mc.Graw Hill, 2011.
- Gary Yukl, *Leadership in Organization*, New York : Pearson, 2010.
- Gibson, James L., James H. Donelly,Jr., John M. Ivancevich, 2007. *Manajemen, diterjemahkan oleh Sularno Tjiptowardoyo dan Imam Nurmawan*. Jakarta: Erlangga.
- Hughes, Richard L., Ginnet, Robert C., & Curphy, Gordon J.. 2009. *Leadership: Enhancing the Lesson of Experience, Sixth Edition*. New York : The McGraw-Hill Company, Inc.
- James L. Gibson, et.al., *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*, Singapore: The McGraw-Hill Companies, 2012.
- Jason A.Colquitt, Jeffery A.Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in The Workplace*, New York: McGraw-Hill,2009.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Matteson, *Organizationally Behavior and Management*, New York : The McGraw-Hill, 2008.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2008. *Organizational Behavior, Eight Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Makmun A. S, 2001. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakaya.
- Mathis, Robert L., 2008. *Human Resource Management*, Thompson South Western : Ohio.
- McShane, Steven & Mary Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior; emerging Realities for the Work Place Revolution*. New York : McGraw Hill companies.
- Moch. Idochi Anwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management And Organization Behavior: Seventh Edition*. London: Prentice Hall.
- Newstorm, John W., 2007. *Organizational Behavior Human Behavior At Work*, Boston: Mc GrawHill.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, Judge A. 2009. *Organizational Behavior: 13th Edition*. London : Pearson Education Ltd.
- Schemerhorn, John R., G. Hunt, & Richard N. Osborn., 2008. *Organizational Behavior 10/E*, City Wiley Jefferson.
- Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge, *Organization Behavior*, New York: Pearson, 2013.
- Suwedana, N. Natajaya , G. K. Arya Sunu. “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.” e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Program Studi Administrasi Pendidikan. Volume 4 Tahun 2013.http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_ap/article/view/661/446.
- Tabrani Rusyan, M.Sutisna, *Kesejahteraan dan Motivasi Dalam meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*, Jakarta : Intimedia, 2008.
- Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini. “Kepemimpinan Transformasional Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru-Guru Smu Di Kota Surabaya”. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.98, no. 1, Maret

2007: 49-61. <http://digilib.umm.ac.id/files/disk1/339/jiptumpp-gdl-jou-2009-thomasstef-16947-kepemimp-n.pdf>.

- Uyung Sulaksana, *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2004.
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku*, Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Wagner and Hollenbeck, 2010. *Organizational behavior securing competitive advantage*, Australia : Thompson.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008).
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi, terjemahan Yusuf Uday*. Jakarta : Prenhallindo. 1998.
- Yuyuk Liana. "Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012. [file:///C:/Users/MMH/Downloads/ipi114424%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/MMH/Downloads/ipi114424%20(2).pdf).