



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SMP PGII 1 Kota Bandung

Wiara Sanchia Grafita Ryana Devi

Fakultas Ekonomi Universitas Bandung Raya. Jl. Lodaya No. 38 Bandung 40264

sanchiawiara@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Teacher Performance and to find out Organizational Commitment, Job Satisfaction and Teacher Performance in SMP PGII 1 Bandung. Where the population of 43 by using a sampling technique that is saturated sample where the entire population is sampled.*

The research method used in this research is descriptive research method and multiple correlation analysis data processing assisted with SPSS V 23.0 for Windows.

The statistical test results partially show that Organizational Commitment has no significant effect on Teacher Performance. Job Satisfaction has a significant effect on Teacher Performance. Simultaneously the results of the study indicate that there is an influence between Organizational Commitment, and Job Satisfaction significantly influence Teacher Performance.

Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction, Teacher Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru serta untuk mengetahui Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru yang terdapat SMP PGII 1 Kota Bandung. Dimana populasi yang berjumlah 43 dengan menggunakan tehnik sampling yaitu sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel.*

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan analisis korelasi berganda pengolahan data dibantu dengan Software SPSS V 23.0 for Windows.

Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor yang paling penting dalam kehidupan manusia. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga Negeranya, melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukung termasuk memberlakukan Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Tugas pokok guru menurut UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru, Menurut Hamzah B Uno (2008:15) dalam martinis Yamin (2010:87) "Tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

pendidikan. Kinerja pengajar merupakan suatu perilaku atau respon yang memberi hasil serta mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas.”

Kinerja guru juga sangat diperlukan dalam menunjang kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh Yayasan Persatuan Guru Islam Indonesia yaitu pada salah satu sekolah dibawah yayasan yakni Sekolah Menengah Pertama Persatuan Guru Islam Indonesia 1 Kota Bandung. Adapun untuk mengetahui tingkat kinerja guru peneliti melakukan pra survey terkait kinerja guru di SMP PGRI 1 Kota Bandung. Dari hasil rekapitulasi diatas terkait variabel kinerja guru masih ditemui adanya kelemahan sehingga, sehingga hasil skor rata-rata untuk pernyataan terkait kinerja guru adalah 73. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang dimiliki oleh SMP PGRI 1 Kota Bandung masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu berada pada skor 80-100 yang memiliki hasil yang kuat (Riduwan, 2008:36)

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja guru yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Edy Sutrisno (2014:75) mengutip pendapat Handoko (1992) mengemukakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya”. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Riza Ovita Risqi, dkk (2015). Kinerja guru/tenaga pendidik yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Selain kepuasan kerja adapun yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Pengertian komitmen organisasi menurut Robbins (2008:100), yaitu “Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.” Dengan adanya komitmen untuk dalam melaksanakan tugas dalam pencapaian tujuan dari seorang guru/tenaga pendidik terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari kinerja guru/tenaga pendidik tersebut (Khan et al., 2010). Dari fenomena yang terdapat maka penulis mengambil judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP PGRI 1 Kota Bandung**”

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya sehingga akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Metode Deskriptif ini merupakan Metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan deskriptif dan verifikatif. Unit observasi dan lokasi penelitian ini ialah yaitu SMP PGII 1 Kota Bandung Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode statistika analisis regresi linear berganda.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru di SMP PGII 1 Kota Bandung, Berjumlah 43 Orang yang merupakan guru PNS, Guru Tetap Yayasan (GTY) dan guru Honorer. Sample dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yaitu dengan angket, wawancara dan observasi.

Untuk instrumen menggunakan validitas dan reabilitas. Rancangan analisis data menggunakan skala *likert*.

Operasionalisasi variable

Operasionalisasi variable merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.

Komitmen organisasi (X1) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun dimensinya adalah komitmen afektif, komitmen normative dan berkelanjutan. Robbins,(2011).

Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Adapun dimensinya adalah Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise dan rekan kerja. Luthans (2011:243)

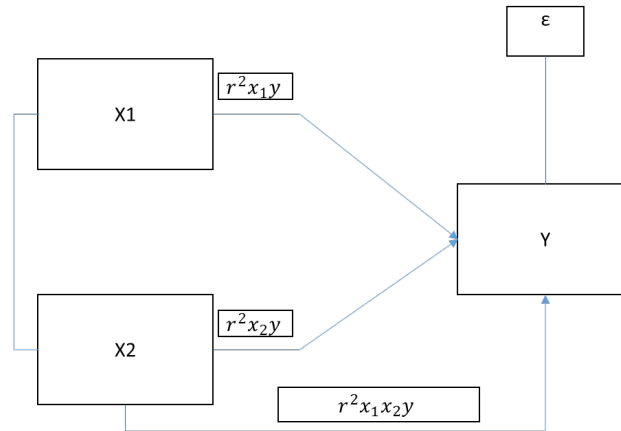
Kinerja Guru (Y) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Adapun dimensinya adalah Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran dan Evaluasi Pembelajaran. Direktorat Tenaga Kependidikan (2010)

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Sugiyono (2013:64).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru
 H_2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru
 H_3 : Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap penerapan Kinerja Guru



Gambar 1.1
Model Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y), maka hubungan dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut:

$$Y = f(x_1, x_2)$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Guru
x_1	=	Komitmen Organisasi
x_2	=	Kepuasan Kerja
$r^2 x_1 y$	=	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru
$r^2 x_2 y$	=	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru
$r^2 x_1 x_2 x_3 x_4 y$	=	Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.
ϵ	=	Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru yang tidak diteliti pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

Komitmen organisasi merupakan minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta bertahan di organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Memiliki nilai total skor 3,9 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dalam kategori yang baik. Hal-hal yang mendukung hasil tersebut adalah penerimaan terhadap nilai sebagian besar guru cenderung sudah berlaku di sekolah, para guru cenderung sudah melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik berdasarkan pada kemampuannya masing-masing, serta kebanggaan responden terhadap sekolahnya kepada lingkungan luar.

Nilai total skor variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja masuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan adalah sebesar 3,5. Hal-hal yang mendukung hasil tersebut adalah tugas yang bervariasi, pemimpin selalu mengawasi untuk meminimalisir kekurangan yang dimiliki responden, serta rekan kerja selalu bersedia membantu jika ada masalah dan juga memberikan solusi yang terbaik sehingga rasa aman responden akan terpenuhi.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan maka skor variabel pada Kinerja guru berada pada kategori sangat baik, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan yaitu sebesar 4,1. Kinerja guru dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas guru dalam melangsungkan kegiatan belajar mengajar (KBM) yang tercermin dalam kualifikasi guru dalam mengajar. Hal-hal yang mendukung hasil tersebut adalah responden sudah menyusun tujuan pembelajaran dengan baik, penggunaan bahasa dan materi untuk bahan yang digunakan cenderung sudah dikuasai, serta siswa memberikan umpan pembelajaran yang baik dilihat dari hasil yang diberikan dan tingkat remedial yang rendah.

Hasil perhitungan pada analisis korelasi dan koefisien determinasi adalah sebagai berikut berikut:

Hasil perhitungan analisis korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,667 dimana koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang kuat. Korelasi yang terjadi adalah korelasi positif yaitu antara 0,600-0,799 berdasarkan uraian di atas maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja kinerja guru.

Hasil perhitungan koefisien determinasi secara simultan (R Square) Diperoleh nilai sebesar 0,73 atau 73% sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan variabel independen (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja guru sebesar 73% sedangkan sisanya $100\% - 73\% = 27\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru diluar variabel independen yang diteliti.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sesuai dengan Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung $>$ t tabel, terima dalam hal lainnya dimana nilai t -hitung yang diperoleh variabel Komitmen Organisasi (X_1) adalah sebesar 2,172. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t -tabel pada tabel distribusi t . Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=43-1-$



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

$t=41$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $(\pm 1,659)$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar $2,172 < t$ tabel $(\pm 1,659)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade et al.(2013) dalam *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance*. Mereka mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sesuai dengan Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung $> t$ tabel, terima dalam hal lainnya dimana nilai t-hitung yang diperoleh variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 2,554. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=43-1-1=41$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $(\pm 1,659)$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar $2,554 < t$ tabel $(\pm 1,659)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2013), meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri dikabupaten wonogiri. dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri dikabupaten wonogiri. Hasil data menunjukkan kepuasan kerja guru berpengaruh meningkatkan kinerja guru. Selain itu dalam Reza Ahmadiansah (2016) kepuasan merupakan hasil yang telah dicapai atau dialami. Dengan kata lain jika guru puas terhadap perlakuan organisasi sekolah, mereka akan terdorong untuk bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian analisis linear berganda secara simultan, penelitian ini menguji apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan terhadap kinerja guru kerja berdasarkan hasil perhitungan pada analisis regresi linear berganda terbukti bahwa secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimana nilai f-hitung yang diperoleh variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 36.761. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai f-tabel pada tabel distribusi f. Dengan $\alpha=0,05$, $F=(k;n-k) (2 ; 43-2) = (4,41)$, diperoleh nilai f-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (± 3.23) . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar $35,116 > f$ tabel (± 3.23) , sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

SIMPULAN



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan analisis deskriptif Kinerja Aparatur, Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, maka :
 - a. Rata-rata Komitmen Organisasi pada SMP PGII 1 Kota Bandung termasuk kedalam kategori cukup baik.
 - b. Rata-rata Kepuasan Kerja pada SMP PGII 1 Kota Bandung termasuk kedalam kategori Baik.
 - c. Pelaksanaan Kinerja Guru pada SMP PGII 1 Kota Bandung termasuk kedalam kategori Baik.
2. Berdasarkan Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
 - b. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) yang telah dianalisis, maka diketahui bahwa Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP PGII 1 Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. Wilson. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Bohlander, George., and Snell, Scott.2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.*
- Cetin, Kizil, Zengin. (2015). *Impact of Mentoring on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Accounting-Finance Academicians Employed in Turkey. Journal of University Pittsburg.* 2015
- Davis, Keith,dan Newstorm. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta:Erlangga.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. 2010. *Standar Kompetensi Guru.* Jakarta: Depdiknas
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta: Haji Mas Agung



<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>

- Innata Arishanti, Klara. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. Vol 3 20-21 ISSN: 1858-2559
- Jumari et al. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan”. Volume 4 Tahun 2013.
- Lie Lianna dkk, (2017). Pengaruh Komitmen organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di Sekolah Dasar pada UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Doro Kabupaten Pekalongan. INFOKAM Nomor I Th. XIII/MARET/2017
- Luthans, F. 2012. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. (2009). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, Suryani D. (2013). Pengaruh Komitmen organisasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja Sekolah Menurut Persepsi Guru, Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. Jurnal Pendidikan Insan Mnadiri: Vol. 1 No. 1 2013.
- Reza Ahmadiansah, (2016) Pengaruh Komitmen organisasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Interdisciplinary Journal of Communication, Vol. 1, No. 2, 223-236.
- Raddana,(2013). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri Di Nusa Tenggara Barat (NTB).Jurnal Administrasi Publik Desember 2013, Vol. 11, No. 2, Hal. 226 – 236.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12 Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. Manajemen, Erlangga:Jakarta.
- Sedarmayati, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kombinsasi. Bandung : Alfabeta.



Undang-Undang dan Peraturan Lainnya

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 162 tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala sekolah.

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik 2012 tentang Penilaian Kepuasan kerja

Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.