

ANALISIS PENGANGGARAN PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMKN KABUPATEN CIAMIS

Oleh:

ADE SUHERMAN

Dosen Prodi Pendidikan Akuntansi

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Galuh Ciamis

Email: adesuhermana@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Anggaran pendidikan meliputi; perencanaan penyusunan anggaran biaya pendidikan melalui rapat RAPBS, pelaksanaan pembiayaan pendidikan dengan optimal dan pengawasan anggaran sesuai standar pelaporan. Keterampilan komunikasi kepala sekolah meliputi; Komunikasi dengan guru, berlaku adil dan bijak dalam pengambilan keputusan. Kepuasan guru meliputi; kepuasan personal, kepuasan sosial, kepuasan ekonomi dan budaya.

Kata Kunci: *Penganggaran Pendidikan, Komunikasi Kepala Sekolah, Kepuasan, Kerja, guru*

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Dasar adalah guru. Unsur ini merupakan *key person* dalam proses pembelajaran khususnya dan umumnya dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena faktor ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994:71). Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah dan

akan menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya.

Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti sertifikasi dan gaji ke 13, dan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan.

Pra *survey* (Bulan Juni 2016) yang telah dilakukan terhadap guru-guru SMKN Kabupaten Ciamis mengarah kepada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala yang terlihat pada rendahnya kegairahan dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah yang ditandai dengan penganggaran pendidikan belum sepenuhnya terpenuhi, keterampilan

komunikasi pimpinan, guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir, rendahnya inisiatif dan kreativitas kerja, lemahnya jalinan kerjasama antar teman sekanor, serta adanya ketidakpuasan terhadap kebijakan organisasi yang direspon guru dengan ketidakpatuhan terhadap pelaksanaan kebijakan yang diberlakukan.

Sekolah merupakan sistem yang terdiri atas serangkaian komponen yang saling terkait, dan membutuhkan masukan dari lingkungan untuk melakukan proses transformasi serta mengeluarkan hasil (*out put*). Perencanaan anggaran dalam manajemen keuangan adalah kegiatan merencanakan sumber dana untuk menunjang kegiatan pendidikan dan tercapainya tujuan disekolah. Perencanaan menghimpun sumber daya yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan berhubungan dengan anggaran atau budget, sebagai penjabaran suatu rencana kedalam bentuk dana untuk setiap komponen. Pengertian pembiayaan pendidikan yang bersifat *budgetair*, yaitu biaya pendidikan yang diperoleh dan dibelanjakan oleh sekolah sebagai suatu lembaga. (Fattah, 2006:23). Hal ini yang sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Chon (dalam Syaeful Sagala, 2007:209) mengatakan biaya pendidikan adalah *cost* yang harus dikeluarkan yaitu perhitungan atau biaya yang dikeluarkan untuk membiayai kegiatan-kegiatan terkait dalam pendidikan. Anggaran pendidikan merupakan biaya atau dana yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pendidikan, baik biaya langsung (*direct cost*) dan biaya tidak langsung (*indirect cost*). Biaya langsung terdiri dari biaya-biaya yang dikeluarkan untuk keperluan pelaksanaan pengajaran dan kegiatan belajar siswa berupa pembelian alat-alat pelajaran, sarana belajar, biaya transportasi, gaji guru, baik yang dikeluarkan oleh pemerintah, orangtua, maupun siswa sendiri. Sedangkan biaya tidak langsung berupa keuntungan yang hilang (*earning forgone*) dalam bentuk biaya kesempatan yang hilang (*opportunity cost*) yang dikorbankan oleh siswa selama belajar (Cohn:1979; Thomas Jone: 1985 ; Alan Thomas: 1976 dalam Nanang Fattah, 2006:23).

Salah satu permasalahan yang sering didapatkan pada lembaga pendidikan di Indonesia adalah faktor lemahnya kepemimpinan lembaga, dalam hal ini kepala sekolah atau madrasah. Kelemahan

kepemimpinan ini terjadi karena banyak faktor, keterampilan yang kurang memadai hingga wawasan kepemimpinan pendidikan yang masih kurang. Padahal, tantangan lembaga pendidikan sekarang ini semakin besar, dilihat dari berbagai situasi dan kondisi yang menghadang. Sebut saja faktor globalisasi yang sekarang ini merambah dunia pendidikan. Betapa sekarang ini sangat mudah dijumpai berbagai sekolah dan perguruan tinggi yang menawarkan program-program dengan kurikulum luar negeri, kerjasama perkuliahan, ataupun melalui waralaba system pendidikan, dimana sekolah-sekolah luar negeri mulai membuka sekolah melalui mitra lokalnya di Indonesia. Belum lagi tantangan lain, terutama berkaitan dengan lulusan sekolah atau perguruan tinggi tersebut bisa terserap di dunia kerja atau tidak? Adalah persoalan yang tidak habis-habisnya ketika banyak lulusan perguruan tinggi yang belum bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu yang ia pelajari.

Pada akhirnya, kepala sekolah juga harus mampu memenuhi permintaan dan harapan konsumen, dalam hal ini adalah masyarakat sebagai wali murid. Dengan makin banyaknya informasi yang ada di masyarakat, dan keadaan mereka yang makin pintar, maka tuntutan terhadap lembaga pendidikan juga makin tinggi. Dengan mudah mereka membandingkan fasilitas atau sistem belajar mengajar dari satu tempat ke tempat lain sehingga mereka juga menginginkan anaknya mendapatkan perlakuan pendidikan yang kurang lebih sama. Berdasarkan standar kompetensi kepala sekolah, beberapa ketrampilan perlu dimiliki oleh kepala sekolah. Agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, kepala sekolah perlu mengembangkan beberapa ketrampilan; 1) Ketrampilan komunikasi Ini merupakan ketrampilan mutlak bagi kepala sekolah. Kepala sekolah pasti harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru, pegawai, siswa dan masyarakat. 2) Ketrampilan motivasi. Sebagaimana diulas sebelumnya, tugas kepala sekolah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai dan siswa. Kekuatan mental tersebut memungkinkan minat dan semangat kerja, dan semangat belajar guru maupun siswa dapat ditingkatkan. 3) Membangun Tim. Kepala sekolah tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Bahkan kiat paling efektif yang perlu dikembangkan adalah ketrampilan membagi tugas pada banyak orang secara efektif. Segenap guru dan pegawai bekerja layaknya sebuah tim sepak bola. Selain ahli di bidang masing-masing,

setiap individu dituntut mampu bekerjasama secara kompak untuk meraih kemenangan bersama. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan tim, keberhasilan bersama, dan bukan keberhasilan kepala sekolah sendiri. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mampu membangun tim kerja yang kompak dan saling mendukung. 5) Pendelegasian Tugas. Kepala sekolah tidak selalu ahli dalam segala hal. Walaupun dia menguasai semua hal, dia tidak mungkin mengerjakan seluruh pekerjaan di sekolah sendirian. Kepala sekolah dituntut mampu membagi dan mendelegasikan setiap jenis tugas secara efektif pada orang yang tepat. Untuk itu, kepala sekolah perlu memahami secara benar setiap detail pekerjaan yang diberikan pada orang lain, sehingga walaupun pekerjaan dikerjakan oleh orang lain, hasilnya sama dengan yang diharapkan oleh kepala sekolah. 6) Mengelola Staf. Mengelola guru dan pegawai sering kali tidak lebih mudah dibanding mengelola anak-anak dalam keluarga sendiri. Beragamnya mental, kepribadian dan keahlian setiap guru dan pegawai harus disikapi secara bijaksana. Prioritas pertama yang perlu dikedepankan oleh kepala sekolah adalah hubungan baik dengan segenap guru dan pegawai. Meski demikian, kepala sekolah tidak

boleh hanya menekankan hubungan baik dan mengabaikan kualitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analitik deskripsi kuantitatif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan fakta dan kejadian pada objek yang diteliti dan verifikatif yaitu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistik dengan *Software SPSS (Statistical product and Service Solutions) Ver.17.0 For Windows*.

Dalam penelitian ini juga digunakan metode survey korelasional. Menurut Kerlinger (dalam Ridwan, 2008: 49), "Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan relative, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis". Lebih ditegaskan bahwa "Penelitian survai biasanya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam tetapi genelalisasi yang dilakukan akan lebih akurat jika digunakan sampel yang representatif".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh penganggaran pendidikan terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis

Tabel 1
Model Summary^b pengaruh penganggaran pendidikan terhadap kepuasan guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.700	3.76464

a. Predictors: (Constant), Penganggaran Pendidikan (X1)

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa R square adalah 0.704 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,839 \times 0,839 = 0,704$ R square bisa disebut koefisien korelasi determinasi, yang dalam hal ini berarti 70,4% penganggaran pendidikan terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis, sedangkan $(100\% - 70,4\% = 29,6\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Hasil pengolahan tersebut diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 70,4% (Kuat). Untuk menguji konstanta dan variable dependen (Y). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel (X₁) terhadap (Y) sebagai berikut:

Tabel 2
Coefficients^a pengaruh penganggaran pendidikan terhadap kepuasan guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.071	4.047		.759	.451
Penganggaran Pendidikan (X1)	.953	.075	.839	12.727	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Guru (Y)

$$Y = 3.071 + 0.953X_1$$

Jika nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} , maka H_1 diterima artinya koefisien regresi signifikan. Jika nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 12.727 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, maka keputusannya karena nilai $t_{hitung} 12.727 <$ nilai $t_{tabel} 1,980$ maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau (X_1) benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap (Y) artinya: penganggaran pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis.

2. Pengaruh strategi keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap Kepuasan Guru di SMKN Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan kedua variabel tersebut di atas, maka penulis menggunakan rumus koefisien korelasi yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Model Summary^b pengaruh keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.677	3.90609

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah (X2)

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa R square adalah 0682 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,826 \times 0,826 = 0.682$ R square bisa disebut koefisien korelasi determinasi, yang dalam hal ini berarti 70,4% keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis, sedangkan $(100\% - 68,2\% = 31,86\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Hasil pengolahan tersebut diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 68,2%).

Kriteria uji koefisien regresi dari variabel (X_2) terhadap (Y) sebagai berikut:

Tabel 4
Coefficients^a pengaruh penganggaran pendidikan terhadap kepuasan guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.498	3.903		1.921	.059
Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah (X2)	.863	.071	.826	12.067	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Guru (Y)

$$Y = 7.498 + 0.863X_2$$

Selanjutnya Jika nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} , maka H_1 diterima artinya koefisien regresi signifikan. Jika nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 12.067 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, maka keputusannya karena nilai t_{hitung} 12.067 \geq nilai t_{tabel} 1,980 maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau (X_1) benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap (Y) artinya: keterampilan komunikasi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis.

3. Pengaruh penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui sejauhmana hubungan keempat variabel tersebut di atas, maka penulis menggunakan rumus koefisien korelasi yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5

Model Summary^b pengaruh penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.745	3.46833

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah (X2), Penganggaran Pendidikan (X1)

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa R square adalah 0.753 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0.868 \times 0.868 = 0.753$ R square bisa disebut koefisien korelasi determinasi, yang dalam hal ini berarti 75,3% pengaruh penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru, sedangkan ($100\% - 75,3\% = 24,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain, (pengaruh kuat).

Selanjutnya dengan menggunakan uji anova maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6

ANOVA^b pengaruh penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2453.406	2	1226.703	101.976	.000 ^a
Residual	805.965	67	12.029		
Total	3259.371	69			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah (X2), Penganggaran Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Guru (Y)

Dari uji ANOVA F test, di dapat F hitung adalah 101.976 dengan tingkat signifikansi 0,005. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai F_{hitung} sebesar 101.976 dengan df_1 =derajat kebebasan pembilang 1 dan df_2 = derajat kebebasan penyebut 69 sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,98$ pada taraf signifikansi 0,05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($101.976 > 3,84$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,005 < 0.05$) menunjukkan model regresi signifikan artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan: “penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis” dapat diterima. Untuk menguji konstanta dan variable dependen (Y), kriteria uji koefisien regresi dari variabel (X_1), (X_2) terhadap (Y).

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh penganggaran pendidikan di sekolah dan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penganggaran pendidikan di sekolah terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis. Semakin tinggi penganggaran pendidikan, maka kepuasan guru akan meningkat. Anggaran pendidikan meliputi; perencanaan penyusunan anggaran biaya pendidikan melalui rapat RAPBS, pelaksanaan pembiayaan pendidikan dengan optimal dan pengawasan anggaran sesuai standar pelaporan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis. Semakin baik keterampilan komunikasi kepala sekolah, maka kepuasan guru akan meningkat. Keterampilan komunikasi kepala sekolah tersebut meliputi; Komunikasi dengan guru dan berlaku adil dan bijak dalam pengambilan keputusan, maka kepuasan kerja guru meningkat. Keterampilan komunikasi kepala sekolah meliputi; menyiapkan ide /gagasan, menegur dan member sanksi bawahan, menyampaikan pesan dan kedekatan dengan bawahan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah terhadap kepuasan guru SMKN Kabupaten Ciamis. Jika penganggaran pendidikan dan keterampilan komunikasi kepala sekolah dilaksanakan dengan optimal, maka kepuasan guru akan meningkat. Kepuasan guru meliputi; kepuasan personal, kepuasan sosial, kepuasan ekonomi dan budaya.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, M. 1994. *A Handbook of Human Resource Management*, Terjemahan, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Anuj Kumar Chandel et al. 2007, "Economics and environmental impact of bioethanol production technologies: an appraisal", Department of Microbiology, Osmania University.

- Mangkunegara, A. Prabu, 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung. Rafika Aditama.
- Davis, Keith, & Newstorm, W., John. 2007. *Human Behaviour At Work: Organizational Behaviour*. New York: Mc Graw Hill International.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan kesembilanbelas. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah. Nanang. 2006. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cetakan keempat.
- _____. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Hughes, Victoria m. 2006. *Teacher Evaluation Practices And Teacher Job Satisfaction*. Makalah dipresentasikan untuk the Faculty of the Graduate School University of Missouri-Columbia. [On-Line]. Available FTP : <http://edt.missouri.edu/Fall2006/Dissertation/HughesV-120806-D5547/research.pdf>. Tanggal akses 11 Oktober 2016.
- McShane, Steven L. dan Von Glinow, Mary Ann. *Organizational Behavior*. 4th edition. New York : McGraw-Hill, 2008
- Muller, R., & Turner, R. 2007. "Matching the Project Manager's Leadership Style to Project Type", *International Journal of Project Management*, 25, 21-32.
- Munandar, 2004. *Budgeting*, Edisi Satu. Yogyakarta: BPFE.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational behavior*. 12th edition. Mc Graw Hill.
- Ramatulasamma, K., Rao, B.D. 2007. *Job Satisfaction of Teacher Education*. Delhi : Arora Offset Press.
- Rao, Bhaskara., Sridar, D. 2003. *Job Satisfaction of School Teacher*. New Delhi : Tarun Offset Printer
- Ridwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Ritz, Rudolph A., B.S., M. S. (2009). The Effects of a Time Management. *Seminar on Stress and Job Satisfaction of Beginning Agricultural Science Teachers*. [On-Line]. Available FTP :

- <http://dspace.lib.ttu.edu/etd/bitstream/handle/2346/ETD-TTU-009-08-40/RITZ-DISSERTATION.pdf?sequence=5>.
Tanggal akses 8 Oktober 2016.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational Behavior*. 11 th edition. Pearson Prentice Hall, New jersey.
- Sagala, Saiful. 2007. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Schultz, D., & Schultz, S.E. 1994. *Theories of Personality 5th Edition*. California : Brooks/Cole.
- Sutisna, Oteng. 1989. *Administrasi Pendidikan (Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional)*. Bandung : Angkasa.
- Suwar, 2008. *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja*. [On-Line]. Available FTP : <http://guruvalah.20m.com/>. Tanggal akses 8 Oktober 2016.

RIWAYAT PENELITI

Ade Suherman, S.Pd., M.Pd., Lahir di Tasikmalaya 04 Juni 1980, Mahasiswa Program Doktor Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara. Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Galuh pada Program Studi Pendidikan Akuntansi Universitas Galuh Ciamis.