

"Stress Role Overload Model" towards Work Family Conflict and Teachers Performance

Dyah Perwita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia
perwitadyah@yahoo.com

Rio Dhani Laksana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia
rio_dhani@yahoo.com

Viviana Mayasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia
viviana120384@gmail.com

DOI: 10.20884/1.jli.2020.11.1.2587

Article History: ABSTRACT

First Received:

09/04/2020

Final Revision:

23/06/2020

Available online:

25/06/2020

This research was conducted to determine the factors that affect the stress role overload that occurs in women teachers who have experienced work family conflict and impact on the performance of teachers in school. Data collection is done empirically through teachers in some of the state high School of Banyumas and Banjarnegara district. The research approach used is a quantitative approach. Data collection conducted with survey questionnaire and purposive sampling method. The sample criteria is (1) The respondent must be married, (2) The respondent has a child, (3) is a dual career pair/have a partner who also works. The result of the spread of sample questionnaire that deserves to be processed and analysis amounted to 134 respondents. The research approach utilizes an in-role-performance approach and an extra-role-performance testing Model and hypothesis using the Structural Equation Model (SEM) equation analysis technique. The results showed that role overload has positive effect on teacher performance, family support has positive effect on teacher performance, teacher certification positively affects teacher performance and work family conflict does not affect in-role-performance or extra-role-performance.

Keywords: *In-role-performance; extra-role-performance; work family conflict; stress role overload; teachers performance*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang

sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal (Neni Utami, 2003). Guru sebagai pelaksana pendidikan nasional merupakan faktor kunci.

Di negara kita wanita telah diberikan peluang yang relatif sama dengan laki-laki di bidang pendidikan, namun persepsi masyarakat terhadap wanita tidak mengalami perubahan berarti, Masih kuatnya anggapan bahwa pendidikan pada wanita tujuannya adalah agar ia lebih mampu mendidik anak-anaknya. Wanita tetap saja dianggap menjadi "*the second partner*". Di sisi lain dengan bermunculannya gerakan-gerakan serta kajian-kajian wanita, memberikan kesempatan bagi para wanita untuk dapat tampil dan berperan di dunia yang secara tradisional masih dianggap sebagai dunia kaum laki-laki.

Berubahnya peran-peran wanita ini membawa konsekuensi yang merubah peran laki-laki dan tatanan social yang telah ada saat ini. Apabila laki-laki dianggap sebagai bagian dari masyarakat tidak ikut berubah maka akan terjadi permasalahan. Dalam skala keluarga misalnya dengan bekerjanya seorang ibu, maka ia berperan sebagai pemberi nafkah keluarga, sehingga mempengaruhi ketersediaan waktu dan tenaganya dalam perannya mengasuh rumah tangga. Kondisi tersebut membuat peran bapak dapat mengisi peran-peran seperti pengasuhan anak dan pekerjaan dalam rumah tangga. Wanita diperkenankan untuk bekerja baik dengan alasan ekonomi, maupun alasan pengembangan diri, namun di sisi lainnya, ia dituntut bertanggung jawab penuh di dunia rumah tangga serta pengasuhan anak. Kondisi yang kerap diistilahkan sebagai peran ganda ini tanpa meilbatkan peran serta laki-laki untuk membuat keseimbangan, cenderung akan menimbulkan berbagai permasalahan. Peran dan dukungan keluarga sebagai *family support* sangat diperlukan dalam hal ini.

Adaptasi kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga dapat mencegah terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut work family conflict (WFC). WFC merupakan kondisi dimana konflik terjadi dikarenakan tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga satu sama lain yang tidak selaras (Abbot et al 1998). Konflik ini ditandai dengan kurangnya keselarasan antara pekerja dan tanggungjawab keluarga mereka dengan sasaran organisasi. Keadaan seperti ini merupakan isu yang cukup penting dalam organisasi. Menurut Nivea (1991), tekanan ekonomi dan kebutuhan sosial psikologis untuk mengembangkan indetitas diri menjadi alasa mengapa semakin banyak wanita berperan aktif di luar rumah.

Perilaku bekerja seseorang dalam organisasi dibedakan menjadi *in-role job performance* dan menekankan bahwa perilaku karyawan organisasional dipandang sebagai *extra-role* dan *organizationally functional* (Podsakoff et al., 2000). Kriteria tersebut membawa peneliti pada posisi yang kaku untuk membedakan antara *in-role* dan *extra-role*, dan perbedaan tersebut akan bervariasi antar individu, kelompok, organisasi, pekerjaan, dan sebagainya dari waktu ke waktu. Perilaku dalam perusahaan biasanya dikenal dengan *extra-role* dan *in-role*, yang mana perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada didalam *job description*, sedangkan perilaku *extra-role* adalah melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharapkan suatu pujian, imbalan berupa materi maupun non materi.

Kinerja merupakan suatu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan karena kinerja mempengaruhi kelangsungan dari perusahaan nantinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah work family conflict, family support, serta tunjangan sertifikasi yang memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja yang dihasilkan. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing yang didasari pada pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Schermerhorn (2010) kepuasan kerja yang tinggi dan cenderung tanpa batas memiliki dampak pada kinerja individual sehingga juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti menganggap perlunya dilakukan penelitian yang mengamati pengaruh *work family conflict*, *family support* dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru, dalam hal ini kinerja yang diamati menggunakan *in role performance* dan *extra role performance* yang membedakan dari penelitian-penelitian sebelumnya, dengan tujuan utama untuk mengetahui beberapa hal berikut ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh adanya beban berlebih (*role overload*) terhadap *work family conflict*?
2. Bagaimana pengaruh adanya dukungan keluarga (*family support*) terhadap kinerja guru dalam *in role* dan *extra role performance*?
3. Bagaimana pengaruh adanya sertifikasi terhadap kinerja guru dalam *in role* dan *extra role performance*?
4. Bagaimana pengaruh adanya *work family conflict* terhadap kinerja guru dalam *in role* dan *extra role performance*?

METODE PENELITIAN

Metode dan Populasi Penelitian

Populasi sampel penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Banjarnegara Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui survei.

Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun Kriteria sampel yang ada dalam penelitian ini adalah (1) Responden harus sudah menikah, (2) Responden telah memiliki anak, (3) Merupakan pasangan dual karir/ memiliki pasangan yang juga bekerja. Pertimbangan karakteristik responden ini dipilih dengan alasan responden akan lebih memiliki tanggung jawab sehingga cenderung memiliki tingkat konflik yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pengembangan model berbasis teori melalui pemrograman SEM dengan Path Diagram sehingga dapat menunjukkan hubungan kausalitas antar variabelnya. Pada penelitian ini jumlah indikator seluruhnya berjumlah 43 indikator. Sesuai dengan Hair, et.al (1998) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang representative menggunakan SEM berjumlah 100 – 200. Kuesioner yang akan disebar dalam penelitian ini sebanyak 160 eksemplar yang tersebar ke beberapa SMA Negeri di Kabupaten Banyumas yaitu SMAN 2 Purwokerto, SMAN 3 Purwokerto, SMAN4 Purwokerto serta MAN 1 Banyumas dan beberapa SMA Negeri di Kabupaten Banjarnegara yaitu SMAN 1 Banjarnegara, SMAN 1 Bawang Banjarnegara, SMAN 1 Purwanegara serta SMAN 1 Purwareja Klampok.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Berikut ini merupakan tabel tentang pengukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian :

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Pengukuran	Indikator
<i>Role overload</i>	Variabel peran dengan beban kerja berlebih diukur dengan 4 item berdasarkan (Milbourn, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan kualitas kerja yang tidak masuk akal • Tugas yang kadang terlalu sulit & kompleks • Tugas yang semakin rumit & kompleks • Organisasi menuntut lebih dari kemampuan/ fasilitas yang ada.
<i>Family Support</i>	Dukungan keluarga menggunakan 4 indikator dari Baruch et al (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketika ada kesalahan pekerjaan disampaikan ke keluarga • Keluarga peduli mengenai pekerjaan • Keluarga menciptakan rasa lebih baik dalam pekerjaan • Keluarga ikut merasa bangga dalam

Sertifikasi Guru	Sertifikasi guru diukur dengan 5 indikator Frone et al (2004)	<ul style="list-style-type: none"> pekerjaan. Kualifikasi akademik. Pengalaman mengajar Karya pengembangan profesi Prestasi dan penghargaan Prestasi dan penghargaan
<i>Work family conflict</i>	Variabel konflik keluarga didasarkan pada waktu dikembangkan oleh Duxburry & Higgins (1992)	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki waktu untuk pekerjaan dan keluarga Ingin waktu lebih banyak untuk keluarga Waktu istirahat tidak dapat disesuaikan dengan waktu untuk keluarga Tidak cukup waktu untuk diri sendiri
	Variabel konflik keluarga didasarkan pada perilaku dikembangkan oleh Viveros & Long (2001)	<ul style="list-style-type: none"> Mengerjakan pekerja melebihi kemampuan Pekerjaan telah membuat lelah fisik Tiap hari harus bergegas untuk menyelesaikan pekerjaan. Memiliki kesabaran terhadap anak-anak sesuai yang diinginkan.
Kinerja Guru	<i>In role performance</i> Menggunakan item pernyataan yang dikemukakan oleh William & Anderson (1991)	<ul style="list-style-type: none"> Dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik Memenuhi tanggung jawab Melaksanakan tugas seharusnya Memenuhi tuntutan kinerja Terlibat langsung dengan evaluasi kinerjanya Tidak melalaikan unsur pekerjaan wajib Tidak gagal dalam melakukan tugas
	<i>Extra role performance</i> menggunakan item MacKenzie (1999)	<ul style="list-style-type: none"> Membantu rekan kerja yang kesulitan Bersedia menggantikan tugas rekan kerja Menghindari konflik dengan rekan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Data Screening

Keseluruhan kuesioner yang dibagikan sebanyak 160 kuesioner dan yang kembali sebanyak 134 kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam analisis adalah kuesioner yang lengkap diisi dan yang sesuai dengan waktu yang ditentukan yaitu sebanyak 134 kuesioner.

Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner penelitian tentang *role overload*, *family support*, sertifikasi guru, konflik peran, banyaknya tuntutan peran dan kinerja guru disajikan pada tabel berikut yang menampilkan

jumlah responden, nilai teoritis, nilai empiris nilai rata-rata dan deviasi standart dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	n	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-Rata Teoritis	Rata-Rata Total	Standart Deviasi Total
Role overload	134	9-63	13-63	36	47.8	8.6
Family Support	134	3-21	7-21	12	17.4	2.6
Sertifikasi Guru	134	11-77	11-77	44	31.2	10.2
Work Family Conflict	134	15-105	15-96	60	46.1	14.5
Kinerja Guru	134	9-63	9-63	36	49.6	8.2

Sumber : Data diolah, hasil output SPSS

Evaluasi Multikolinieritas

Evaluasi multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi multikolenieritas ini mengharuskan tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independen.

Perhitungan koefisien korelasi antar variabel diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3. Matriks Korelasi Antar Variabel

	WFC	RO	FS	SG	KG
WFC	1.00	-0.80	-0.39	-0.27	0.72
RO	-0.80	1.00	0.30	0.21	-0.69
FS	-0.39	0.30	1.00	0.18	-0.23
SG	0.72	-0.69	-0.23	-0.16	1.00

Sumber : Data diolah, hasil output Lisrel 8,5

Untuk menguji multikolenieritas, dapat digunakan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

WFC	RO	FS	SG	KM
3.620	3.003	1.187	1.082	2.263

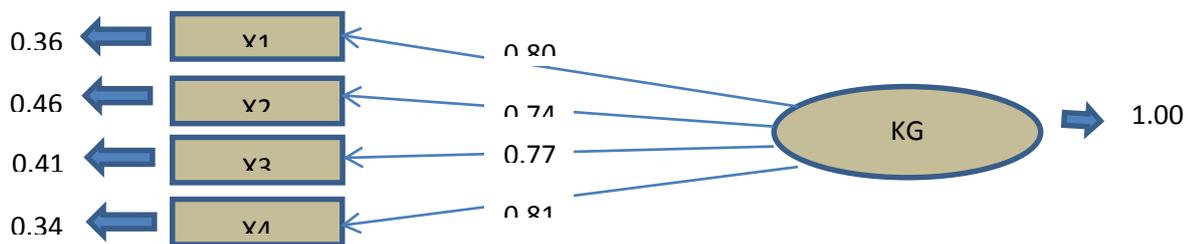
Sumber : Data diolah, hasil output Lisrel 8,5

Hasil perhitungan memberikan nilai VIF yang kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model tidak terdapat multikolenieritas dalam model yang dibangun

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen

Analisis faktor konfirmatori variabel eksogen dimaksudkan untuk menguji dari indikator-indikator yang membentuk konstruk eksogen. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah sistem pengukuran kinerja yang memiliki sembilan (9) indikator dengan sembilan (9) pertanyaan. Bentuk diagram atau penggambaran model pengukuran variabel eksogen sistem pengukuran kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Model Pengukuran Variabel Sistem Pengukuran Kinerja



Chi-Square	14.17
P.Value	0.979
RMSEA	0.000
Normed Fit Index (NFI)	0.950
Comparative Fit Index (CFI)	0.960
Standardized RMR (SRMR)	0.037
Goodness of Fit Index (GFI)	1.000

Sumber : Data diolah, hasil output Lisrel 8,5

Selanjutnya, SEM juga menyediakan informasi validitas dari masing-masing indicator yang dilihat berdasarkan nilai *loading factor* yang diharapkan lebih besar dari 0.60 atau jika tidak hasil pengujian signifikansi yang memberikan nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel sistem pengukuran kinerja:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Pengukuran Kinerja

Indikator	<i>Loading Factor</i>	t-Hitung	t-tabel	Keterangan
X1	0,80	9,73	1,96	Valid
X2	0,74	8,30	1,96	Valid
X3	0,77	8,92	1,96	Valid
X4	0,81	9,54	1,96	Valid
<i>Reliabilitas Composite</i>	0.78	45.61	1,96	Reliabel
<i>Average Variance Extracted</i>	0.57	9.46	1,96	Reliabel

Sumber : Data diolah, hasil output Lisrel 8,5

Berdasarkan hasil-hasil uji validitas variabel sistem pengukuran kinerja guru menunjukkan bahwa semua indikator memberikan hasil yang baik, tercermin dari hasil pengujian terhadap *loading factor* yang memiliki nilai lebih besar dari 0.60 dan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Hasil pengujian reliabilitas dengan statistik uji reliabilitas komposit juga memberikan nilai yang tinggi

Uji Kecocokan Model

$H_0 : \Sigma = \Sigma(\Theta)$ Model cocok dengan data

$H_1 : \Sigma \neq \Sigma(\Theta)$ Model tidak cocok dengan data

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji chi square. Berikut ini adalah hasil uji kecocokan model struktural :

Tabel 6. Hasil Uji Kecocokan Model Struktural

Kecocokan Indeks	Hasil Model	Nilai yang direkomendasikan	Evaluasi model
<i>Chi-Square</i>	295.03	532.0754	Baik
<i>P.Value</i>	1.00	≥ 0.05	Baik
<i>RMSEA</i>	0.000	$0.05 < RMSEA \leq 0.80$	Baik
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	0.880	$\geq 0.9 ; 0.80 \leq NFI < 0.90$	Marjinal
<i>Non- Normed Fit Index (NNFI)</i>	0.90	$\geq 0.9 ; 0.80 \leq NNFI < 0.90$	Baik
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.910	$\geq 0.9 ; 0.80 \leq CFI < 0.90$	Baik
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	0.910	$\geq 0.9 ; 0.80 \leq IFI < 0.90$	Baik
<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	0.890	$\geq 0.9 ; 0.80 \leq GFI > 0.90$	Marjinal

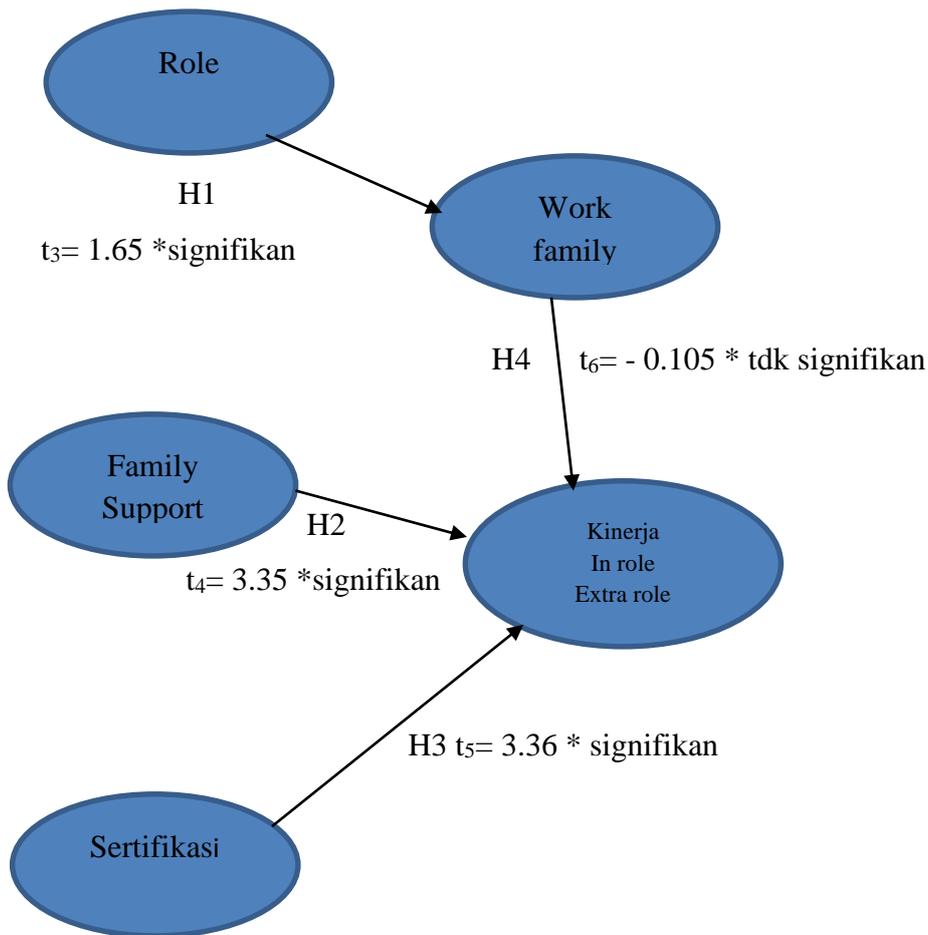
Sumber : Hengki Latan, 2012 dan Setyo Hari Wijanto, 2008

Hasil perhitungan memberikan nilai chi square sebesar 295.03 dengan nilai p.value = 1, yang menunjukkan model sangat cocok dengan data. Selain itu statistik yang lain seperti RMSEA sebesar 0.000 juga mendukung kesimpulan bahwa model cocok dengan data. Hasil analisis uji kecocokan secara umum menunjukkan model penelitian masuk dalam kategori kecocokan yang baik dengan data.

Hasil analisis uji kecocokan model seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai chi square sebesar 295.03 dengan nilai p.value = 1, yang menunjukkan model sangat cocok dengan data. Selain itu statistik yang lain seperti RMSEA sebesar 0.000, NNFI, CFI dan IFI menunjukkan bahwa nilai dari indeks-indeks tersebut hasilnya baik. Hasil evaluasi

selanjutnya yaitu standardized RMR, NFI, RFI dan GFI menunjukkan bahwa nilai dari indeks-indeks tersebut hasilnya marjinal atau cukup baik, hal ini disebabkan karena struktur model yang dibangun sangat kompleks, sehingga menjadi salah satu kesulitan dalam mendapatkan uji kecocokan yang memuaskan. Hasil analisis uji kecocokan secara umum menunjukkan model penelitian masuk dalam kategori kecocokan yang baik dengan data.

Rekapitulasi Hasil Perhitungan



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Role overload mempengaruhi work family conflict. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 1.65 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh *role overload* terhadap work family conflict sebesar (ΔR) 0,024.

2. Family Support mempengaruhi Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 3.35 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh *family support* terhadap kinerja guru sebesar (ΔR) 0,15.
3. Sertifikasi guru mempengaruhi Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 3.36 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar (ΔR) 0,32.
4. *Work family conflict* tidak mempengaruhi kinerja *in role* maupun *extra role*. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar -0,105 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja guru sebesar (ΔR) 0,033.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., Baron, A. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Anis, Indah dkk. (2003). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Pindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *Jurnal EKOBIS*, Vol. 4, No. 2.
- Arbukle, J.L. (1997). *Amos User's Guide Version 3.6*. Chicago: Smallwaters Corporation.
- Arfah, A., Anshori, M. (2005) Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Air Minum di Batam, *Majalah Ekonomi*. Vol XV. No. 3A.
- Augusty, F. (2013). *Structural Equation Model dalam Penelitian Manajemen*. BP Undip: Semarang.
- Bandura, A. (1991). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bowen, D. E., Lawler III, E.E. (1992). *The Empowerment of Service Workers: What, Why, How and When*. Sloan Man Review: Spring.
- Cruickshank, D.R. (1990). *Research that informs teachers and teacher educators*. Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation

- Debora. (2006). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Petra Vol. 8, No. 2.*
- Depdikbud. (1991/1992). *Hasil Rapat Kerja Nasional Depdikbud Tahun 1991.* Jakarta
- Departemen Pendidikan Nasional. (2004). *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru.* Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK
- Engko, C. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang.*
- Gibson, J., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. 2000. *Organizations.* Boston: McGraw-Hill Companies, Inc
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tathom, R. L., and Black, W. L. (1995) *Multivariate Data Analysis (Fourth Edition).* New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Khan, S. (1997). *They Key to being a Leader Company: Empowerment, Journal Personality and Partisipation,* p.44-45.
- Koberg, C.S, Boss, R.W., Seryem, J.C, Goodman, E.A. (1999). Antecedent and Outcomes of Empowerment: Empirical Evidence from the Health Care Industry, Group and Organization Management. *Sage Publications, Vol.24, p.71-91.*
- Kreitner, R., Kinichi, A. (2005) *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Lee, C., Bobko, P. (1994). Self Efficacy Belief: Comparison of Five Measurement. *Journal of Applied Psychology.* Vol: 79, p: 364-369.
- Listianto, T., Setiaji, B. (2004). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan,* Vol. 4, No. 1.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior, Eleventh Edition.* Singapore: Mc Growth-Hill Book Co.
- Masrukin, Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS,* Vol. 7, No. 2.

Nana Sudjana. (2002). *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Bandung: Sinar Baru

Ormrod, J.E. (2003). *Educational Psychology, Developing Learners (4d ed.)*. Merrill: Pearson Education, Inc.

Supriadi, D. (1999). *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa