

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PADA STIKES DHARMA HUSADA BANDUNG

Kadir, Gugum Pamungkas
STIE Pasundan Bandung
Email: kadir@stiepas.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to: (1) to find the motivation to work STIKes Dharma Husada Bandung (2) to determine the organizations culture STIKes Dharma Husada Bandung (3) to determine the compensation STIKes Dharma Husada Bandung (4) to determine the performance of tenured faculty in STIKes Dharma Husada Bandung (5) to determine the effect of motivation on the performance of tenured faculty in the College of Health Sciences Dharma Husada Bandung (6) to determine the effect of organizational culture on the performance of tenured faculty in the College of Health Sciences Dharma Husada Bandung (7) to determine the effect of compensation on the performance of tenured faculty The College of Health Sciences Dharma Husada Bandung (8) to determine the effect of work motivation, organizational culture and compensation jointly on the performance of tenured faculty in the College of Health Sciences Dharma Husada Bandung In this study took a sample of 56 permanent lecturers.

The results of the research are: Work Motivation Lecturer in Bandung categorized Husada STIKes Dharma well. It is seen from the achievement criteria score of 4.16. Organizational Culture on STIKes Dharma Husada Bandung is in either category. It is seen from the achievement criteria score of 3.70. Compensation for lecturer in Bandung Husada STIKes Dharma is the good category. It is seen from the achievement scores of 4.00. Lecturer performance level STIKes Dharma Husada Bandung categorized either. It is seen from the achievement criteria score of 4.02.

Influence on the Performance of Work Motivation lecturer at Dharma STIKes Husada Bandung, directly is by 0133, through Organizational Culture for 0012, through the Compensation for 0099. So the total effect by 0244 or by 24.4%. Influence of Organizational Culture on Performance STIKes lecturer at Bandung Husada Dharma, directly by 0034, over 0,031 Compensation, through Work Motivation of 0,012. So the total effect of 0.077 or 7.7%. Effect of Compensation to Performance STIKes Dharma Lecturer at Husada Bandung, directly by 0290, through Organizational Culture 0031, through the work motivation of 0099. So the effect of a total of 0420 or by 42%. Simultaneously influence Work Motivation, Organizational Culture and Performance Compensation for STIKes Dharma Lecturer at Husada Bandung is the strong category which is equal to 0.741 or 74%, This shows that significant influence.

Keywords: *work motivation; organizational culture; compensation; performance lecturer*

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk : (1) untuk mengetahui motivasi kerja STIKes Dharma Husada Bandung (2) untuk mengetahui budaya organisai STIKes Dharma Husada

Bandung (3) untuk mengetahui kompensasi STIKes Dharma Husada Bandung (4) untuk mengetahui kinerja dosen tetap di STIKes Dharma Husada Bandung (5) untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dharma Husada Bandung (6) untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dharma Husada Bandung (7) untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dharma Husada Bandung (8) untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dharma Husada Bandung Dalam penelitian ini mengambil sampel 56 dosen tetap.

Adapun hasil penelitiannya adalah : Motivasi Kerja Dosen di STIKes Dharma Husada Bandung dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari kriteria ketercapaian skor sebesar 4,16. Budaya Organisasi pada STIKes Dharma Husada Bandung berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari kriteria ketercapaian skor sebesar 3,70. Kompensasi terhadap dosen di STIKes Dharma Husada Bandung berada pada katagori baik. Hal ini terlihat dari ketercapaian skor sebesar 4,00. Tingkat Kinerja Dosen STIKes Dharma Husada Bandung dikategorikan baik. Hal ini terlihat dari kriteria ketercapaian skor sebesar 4,02.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dosen pada STIKes Dharma Husada Bandung, secara langsung adalah sebesar 0.133, melalui Budaya Organisasi sebesar 0.012, melalui Kompensasi sebesar 0.099. Jadi pengaruh totalnya sebesar 0.244 atau sebesar 24,4 %. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dosen pada STIKes Dharma Husada Bandung, secara langsung sebesar 0.034, melalui Kompensasi sebesar 0,031, melalui Motivasi Kerja sebesar 0,012. Jadi pengaruh totalnya sebesar 0,077 atau 7,7 %. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada STIKes Dharma Husada Bandung, secara langsung sebesar 0.290, melalui Budaya Organisasi 0.031, melalui Motivasi Kerja sebesar 0.099. Jadi pengaruh total sebesar 0.420 atau sebesar 42 %. Pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada STIKes Dharma Husada Bandung berada pada katagori kuat yakni sebesar 0,741 atau 74 %, Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan.

Kata kunci: motivasi kerja; budaya organisasi; kompensasi; kinerja dosen

PENDAHULUAN

Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikatakan bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari pasal 1 ini perlu ditekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan. Untuk itu, dalam UU RI no. 14 Tahun 2005 pasal 45, dikatakan bahwa “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”

Sebagai pendidik yang dikategorikan profesional dan ilmuwan, dosen mempunyai tanggung jawab besar dalam rangka ikut mendukung tercapainya tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu dosen dituntut memiliki tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara bertanggung jawab.

Menciptakan dosen yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi tidak mudah membalikkan telapak tangan, banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi kerja, budaya organisasi dan kompensasi.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Dharma Husada Bandung merupakan perguruan tinggi kesehatan yang mempunyai 5 Program Studi, yaitu : S1 Kesehatan Masyarakat, S1 Keperawatan, D3 Keperawatan, D3 Kebidanan dan D3 Refraksi Optisi, dibawah naungan Yayasan Purna Dharma Husada yang didirikan setelah mendapatkan izin operasional berdasarkan Surat Keputusan Mendiknas No. 127/D/O/2002 pada tanggal 8 Juli 2002. (Company Profile SDHB)

Dosen di STIKes Dharma Husada dibagi menjadi 2 kategori, yaitu dosen tetap dan dosen tidak tetap.jumlah sebanyak 56 orang.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja dosen di STIKes Dharma Husada

TINJAUAN PUSTAKA

Bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Suasana batin (psikologis) seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Secara psikologis menunjukkan bahwa kegairahan semangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Tegasnya, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi (Nawawi, 2008:356). Menurut Mc Clelland dalam Marwansyah (2000:159) mengatakan bahwa : "Motivasi adalah keinginan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memuaskan kebutuhan individu." Pada dasarnya motif seseorang yang akan menentukan tingkah lakunya ditentukan tiga macam kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).

Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja dijelaskan oleh Winardi (2004:131) bahwa motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Selain keberagaman, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara suka rela dan sadar. Orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya. Kenyataan selama ini banyak para pemimpin dan aparatur Negara bukan hanya sulit untuk berubah tetapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya organisasi aparatur negara.

Budaya organisasi merupakan sistem pemahaman bersama yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Perbedaan tersebut ditunjukkan dengan adanya pengklasifikasian budaya orgaisasi yang merentang dari budaya organisasi yang kuat sampai dengan budaya yang lemah." Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

guru dan dosen adalah budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2007:533) bahwa:

Faktor-faktor budaya organisasi, yakni:

1. Pembaharuan dan pengambilan resiko
2. Perhatian secara detil
3. Tingkat hasil orientasi
4. Tingkat orientasi pada orang
5. Tingkat orientasi pada kelompok
6. Tingkat orang yang tidak agresif
7. Tingkat keseimbangan aktifitas

Keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicky berpendapat bahwa ada tiga tipe budaya yang mampu meningkatkan kinerja finansial organisasi:

- Perspektif Kekuatan, mengasumsikan bahwa kekuatan budaya perusahaan berhubungan dengan prestasi finansial. Gagasannya ialah budaya yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, dan struktur pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi.
- Perspektif kesesuaian, berdasarkan pada premis bahwa budaya organisasi harus sejajar dengan konteks strategi atau bisnis.
- Perspektif adaptasi, mengasumsikan bahwa budaya organisasi yang paling efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Budaya organisasi dapat lemah atau kuat, tergantung pada variabel-variabel seperti keterpaduan, konsensus nilai, dan komitmen individual terhadap tujuan bersama. Budaya yang kuat tidak selalu baik. Keberadaan nilai budaya yang sentral lebih penting dari pada kekuatannya. Budaya yang kuat dan bertahan akan kurang mendukung terjadinya perubahan dalam organisasi. Oleh karena itu seperti pendapat tersebut di atas, selain kuat budaya organisasi harus sesuai dengan strategi yang dipilih dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan eksternal. (Kotter dan Heskett, 1992:16-28). Randall (dalam Ndraha, 2003) menyatakan bahwa terdapat peran budaya dalam dinamika terbentuknya komitmen karyawan dalam organisasi. Dalam budaya yang berbeda, penyebab terbentuknya komitmen karyawan dapat bervariasi. Secara umum karyawan akan memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi berdasarkan pertimbangan akan karakteristik pekerjaan yang dijalankannya dan sistem kompensasi yang diterima.

Selain budaya organisasi kinerja guru atau dosen dipengaruhi pula oleh faktor kompensasi. Kompensasi Menurut Wibowo (2007) menjelaskan dalam penerapannya, kompensasi bisa berupa kompensasi langsung (upah, gaji, bonus atau komisi), maupun tidak langsung (liburan, asuransi, perawatan anak, kepedulian keagamaan). Keterkaitan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2005) “ Bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan.”

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek penelitian mengenai Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada STIKes Dharma Husada Bandung

2. Variabel Penelitian

Sesuai dengan telaahan terhadap kajian konsep, teori, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka variabel dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berfungsi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) yang kemudian diberi notasi X₁.
2. Budaya Organisasi berfungsi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) yang kemudian diberi notasi X₂.
3. Kompensasi berfungsi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) yang kemudian diberi notasi X₃.
4. Kinerja berfungsi sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) yang kemudian diberi notasi Y.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh dosen yang mengajar di STIKes Dharma Husada Bandung yang berjumlah 56 orang, sehingga penelitian merupakan penelitian sensus.

4. Metode Analisis Data

Data yang didapat akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis*, sehingga akan didapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Korelasi

Berikut adalah hasil perhitungan analisa korelasi antar variabel

Tabel 1 Analisis korelasi

| | | X1 | X2 | X3 | Y |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1.000 | .179 | .507** | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | . | .186 | .000 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2 | Pearson Correlation | .179 | 1.000 | .313* | .420** |
| | Sig. (2-tailed) | .186 | . | .019 | .001 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X3 | Pearson Correlation | .507** | .313* | 1.000 | .780** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .019 | . | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Y | Pearson Correlation | .670** | .420** | .780** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | . |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel di atas menggambarkan hasil hubungan antar variabel, bahwa hubungan variabel motivasi kerja (X_1) dengan budaya organisasi (X_2) sebesar 0,179, sedangkan variabel budaya organisasi (X_2) dengan kompensasi (X_3) sebesar 0,313, dan sedangkan variabel kompensasi (X_3) dengan motivasi kerja (X_1) sebesar 0,507

Analisa Jalur

Koefisien jalur untuk variabel X_1 , X_2 , dan X_3

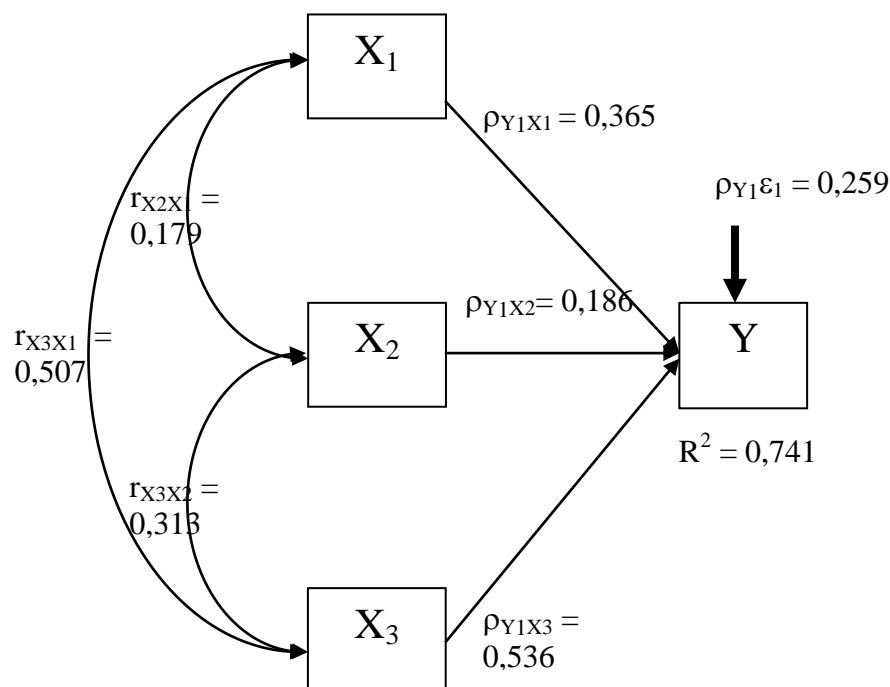
Tabel 2 Koefisien Jalur

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.222 | 4.564 | | .268 | .790 |
| | X_1 | .346 | .078 | .365 | 4.463 | .000 |
| | X_2 | .143 | .057 | .186 | 2.504 | .015 |
| | X_3 | .425 | .067 | .536 | 6.324 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel Motivasi Kinerja (X_1) mempunyai koefisien jalur 0,365. Budaya Organisasi (X_2) mempunyai koefisien jalur 0,186. dan Variabel Kompensasi (X_3) memiliki Koefisien jalur 0,536. Berdasarkan formula pencarian koefisien jalur untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y, diperoleh hasil sebagaimana tertera pada gambar di bawah ini

Gambar analisa jalur yang didapat adalah sebagai berikut:



Tabel 3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

| Variabel | Pengaruh langsung ke Y | Pengaruh tidak langsung | | | Total pengaruh tidak langsung | Total pengaruh |
|-----------------------|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------------------------------|----------------|
| | | X1 | X2 | X3 | | |
| x1 | 0.133 | | 0.012 | 0.099 | 0.111 | 0.244 |
| x2 | 0.034 | 0.012 | | 0.031 | 0.043 | 0.077 |
| x3 | 0.290 | 0.099 | 0.031 | | 0.130 | 0.420 |
| Total pengaruh | | | | | | 0.741 |

Berdasarkan pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen tetap STIKes Dharma Husada Bandung, berdasarkan hasil analisis data secara simultan diperoleh $\rho_{YX_1X_2X_3} = 0,741$. Sementara koefisien jalur dari variabel ε adalah : $P_{Y\varepsilon} = 1 - 0,741 = 0,259$. Artinya bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 0,741 atau 74% dan sisanya 0,259 atau 26 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. pengaruh total Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Dosen tetap (Y) sebesar 0,244 atau 24,4 %,
2. disimpulkan pengaruh total Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen tetap (Y) sebesar 0,077 atau 7,7 %,
3. pengaruh total Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Dosen tetap (Y) sebesar 0,420 atau, 42 %
4. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja dosen tetap pada STIKes Dharma Husada Bandung, memepunyai pengaruh sebesar 74,1 % atau 74 % terhadap kinerja dosen. Sementara sisanya sebesar 25,9 % atau 26 % ditentukan oleh variabel lain, diantara seperti Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, Kepemimpinan, Kompetensi, Komunikasi, Disiplin Kerja

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) secara langsung terhadap Kinerja Dosen Tetap (Y) pada STIKes Dharma Husada Bandung adalah sebesar 0,133, Sedangkan pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X_1) melalui Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,012 dan pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X_1) melalui Kompensasi (X_3) sebesar 0,099 Maka dapat disimpulkan pengaruh total Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,244 atau 24,4 %.
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) secara langsung terhadap Kinerja Dosen Tetap (Y) pada STIKes Dharma Husada Bandung adalah sebesar 0,034, Sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X_2) melalui Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,012

- dan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X_2) melalui Kompensasi (X_3) sebesar 0,031 Maka dapat disimpulkan pengaruh total Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,077 atau 7,7 %.
3. Pengaruh Kompensasi (X_3) secara langsung terhadap Kinerja Dosen Tetap (Y) pada STIKes Dharma Husada Bandung adalah sebesar 0,290. Sedangkan pengaruh tidak langsung Kompensasi (X_3) melalui Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,099 dan pengaruh tidak langsung Kompensasi (X_3) melalui Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,031. Maka dapat disimpulkan pengaruh total Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,420 atau, 42 %.
 4. Pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada STIKes Dharma Husada Bandung berada pada katagori kuat yakni sebesar 0,741 atau 74 %, sementara sisanya sebesar 0,259 atau sebesar 26 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Refikia Aditama.
- Dale Timple, 1993, *Memotivasi Pegawai*, Jakarta, Penerbit Gramedia.
- Dewi Ma'rifah, 2004, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur, Surabaya*, Universitas Airlangga.
- E, Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, Penerbit Rosda.
- Hadari Nawawi , 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno, 2007 , *Teori Motifasi Dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Husen Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Husen Umar, 2005, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Husaini Usman , 2006, *Pengantar Statistika*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ishak Arep, Hendri Tanjung, 2004, *Manajemen Motivasi*, Jakarta PenerbitGranesia.
- Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohamad Surya, 2004, *Psikologi Pembelajaran Dan Pengajaran* , Bandung, Pustaka Bani Quraisy.
- Benyamin Harits, 2005, *Teori Organisasi*, Bandung Insani Press.
- Stephen P. Robins, 2006 *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Indeks, kelompok Gramedia
- Davis, Keith, John W. Newstrom, 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo, 1984, *Manajemen Peronalia*, Erlangga, Surabaya
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. 1997. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputra, Penerbit Bina Putra, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1999, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta

- Robbins, Stephen P., 2007, *Organizational Behavior 12th New Jersey*, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*.
Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, MandarMaju, Bandung.
- Seville, 1993, *Metodologi Penelitian Terjemahan Ali Murdintuwu*, Univ. Indonesia Pers, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1998, *Kepemimpinan, Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Masagung, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit BP - STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeratno dan Arsyad, 1995, *Metodologi Penelitian*, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, RinekaCipta, Jakarta.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju & Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Teni Juliantini, 2006, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Imbalan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pasar Kabupaten Karawang.*”
- Anwar, Idochi, 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung : Alfabet
- A.Tabrani R. 2000, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur CV Dinamika Karya
- Dharma, Surya dan Yuanita Sunatrio, 2002, *Human Resource Scorecard: Suatu Model Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Books, Jogjakarta
- Engkoswara, 2001. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Fred, Luthan, 2006. *Organiztion behavior* (10th Ed). New Jersey : McGraw Hill
- Gibson, Ivancevich. 2009. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba empat
- Rivai, Viethzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh, 2005. *Perfomence Appraisal*, Jakarta: PT Raja Grafinso Perkasa.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Ridwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, 2002
- Sulaeman. 2009. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono, 2001. *Metoda Penelitian Profesional Guru*. Bandung: Alfabeta