

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA GURU

Aan Hardiyana¹, Sentot Iskandar², Leli Nurlaila³

STIE Pasundan Bandung

Email: aan_hardiyana@stiepas.ac.id¹

Email: sentot_iskandar@stiepas.ac.id²

Abstract

Organization is the most important asset that should be owned by companies or institutions and is considered by management is the human assets of the organization. Significance of human resources efforts empties from the fact that people (humans) is an element that is always present in every organization. They make the goal, holding innovation, and achieve organizational objectives.

The theory is used as a reference by the author is presented by Stephen P Robbins (2006: 725). That, would Organizational Culture "Facilitate the emergence of commitment". This implies, if the organizational culture in the school is conducive, then the entire school community will be with full awareness, sincere and honest work for the benefit and success of the school.

This study aims to determine the influence of organizational culture on work motivation and Teacher Compensation and the implications for teacher performance. The method used in this research is descriptive and verification method, which is to get a picture of the actual conditions that exist in the research and proving hypotheses about the relationship of research variables: Cultural Organization, Compensation, Motivation and Performance Master.

From a sample of 74 people obtained results showed that the path analysis, path analysis results show that, in partial effect on Organizational Culture Work Motivation Teacher, at 9.18% and partially shows the compensation effect on work motivation of 19.18%; while simultaneously Cultural Organization and Compensation effect on work motivation Master, at 46.36%; While the results of simple regression analysis showed that the influence of Work Motivation Teacher to Teacher performance of 47.47%.

Based on the above it can be concluded, that the management of human resources need to pay attention Organizational Culture, Compensation and employee motivation because it will affect employee performance both directly and indirectly, will also affect the quality and productivity of the institution.

Keywords: *organizational culture; compensation; motivation; teacher performance*

Abstrak

Asset Organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan atau Lembaga dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada didalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Teori yang dipakai rujukan oleh penulis adalah yang disampaikan oleh Stephen P Robbins (2006 : 725). Bahwa, Budaya Organisasi akan “Mempermudah timbulnya komitmen”. Hal ini mengandung makna, jika budaya organisasi di sekolah itu kondusif, maka seluruh warga sekolah akan dengan penuh kesadaran, tulus dan ikhlas bekerja untuk kepentingan dan keberhasilan sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi kerja Guru serta implikasinya terhadap Kinerja Guru. Metoda yang dipakai dalam penelitian ini adalah metoda deskriptif dan verifikatif, yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi yang sebenarnya yang ada di tempat penelitian dan pembuktian hipotesis mengenai keterkaitan variabel penelitian : Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Guru.

Dari sampel sebanyak 74 orang diperoleh hasil analisa jalur menunjukkan bahwa, Hasil analisa jalur menunjukkan bahwa, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru, sebesar 9,18% dan secara parsial menunjukkan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 19,18%; sementara secara simultan Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Guru, sebesar 46,36%; Sedangkan hasil analisa regresi sederhana yang diperoleh menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 47,47%.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi pegawai karena akan mempengaruhi Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pula pada kualitas dan produktivitas lembaga.

Kata kunci: budaya organisasi; mompensasi; motivasi; kinerja guru

PENDAHULUAN

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan narnun sampai dengan saat ini upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau belum berhasil.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki Visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan pro aktif menjawab tantangan jaman yang selalu berubah

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis.

Pasal 39 ayat 2 Undang –Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional menyatakan kedudukan bahwa pendidik merupakan tenaga Profesional mempunyai visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan terwujudnya prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap Warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

SMA Negeri 6 Cimahi merupakan salah satu sma negeri yang ada di Kota Cimahi, yang termasuk sekolah unggulan. SMAN 6 Cimahi diharapkan menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas yang siap bersaing baik dalam lingkungan pendidikan tinggi maupun di masyarakat.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, SMAN 6 Cimahi membutuhkan guru sebagai tenaga pendidik yang berkualitas dan dapat bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya, sehingga dapat memotivasi murid untuk lebih meningkatkan prestasi belajarnya, namun demikian, dari fenomena yang ada, kinerja guru di SMAN 6 Cimahi masih kurang optimal, dimana masih ada guru yang membolos untuk mengajar, terlambat datang, tidak membuat dokumen-dokumen pengajaran dan lain-lain.

Menurut teori yang didapat penulis, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja, dimana jika motivasi guru dalam bekerja sudah dapat terpenuhi, maka guru akan bekerja dengan lebih baik dan penuh semangat. Dengan kata lain motivasi kerja dengan kinerja guru akan berjalan seiring..

Peningkatan motivasi akan berkait pada banyak faktor, diantaranya budaya organisasi dimana guru yang bersangkutan mengajar dan kompensasi yang diterimanya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain apabila kinerja perorangan baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga juga baik (Prawirosentono, 2004).

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, pegawai membutuhkan adanya budaya organisasi yang baik lingkungan. Budaya organisasi dapat diartikan pula sebagai aturan main yang ada di suatu organisasi, sehingga akan menjadi pegangan pegawai pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai pola yang terpadu dalam perilaku pegawai pada suatu organisasi, termasuk pula pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya motivasi kerja (Kisdarto, 2001).

Selain faktor budaya organisasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya kompensasi. Menurut Ishak dan Henri (2002), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Balasan yang diberikan dapat saja setimpal, akan tetapi dapat saja diberikan tidak setimpal atau tidak sebanding. Namun idealnya balas jasa tersebut diberikan secara sebanding dan setimpal.

KERANGKA PEMIKIRAN

Pada prinsipnya kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan hal ini dimaksudkan sebagai jawaban sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Sebagai dasar kerangka pemikiran, peneliti mengacu pada beberapa kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variable-variabel tetapan penelitian, yaitu variable budaya organisasi, variable system kompensasi, variable motivasi kerja guru, dan variable prestasi belajar siswa.

Sebagai landasan pemikiran dari kajian pada Thesis ini, peneliti mencoba menarik benang merah beberapa pendapat dari Sondang P. Siagian, Sedarmayani dan Ishak Aep.

Hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja

Stephen P. Robbins (2006:725) mengatakan bahwa : Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan

tapal batas; artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempenduduh timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap perilaku para karyawan. Peranan budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja semakin penting. Pada uraian di atas. Salah satu kesimpulannya menyatakan yaitu bahwa, budaya organisasi akan "Mempermudah timbulnya komitmen. Makna yang terkandung yaitu jika anggota organisasi bersedia membuat komitmen, maka mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi, yang pada akhirnya akan melicinkan jalan bagi mereka untuk mencapai cita-cita, harapan, keinginan. dan kepentingan pribadinya" Dan kesimpulan tersebut terkandung makna bahwa dengan munculnya komitmen, bekerja dengan ikhlas demi keberhasilan organisasi, pada akan menumbuhkan motivasi kerja, yang tujuan akhirnya adalah tercapainya cita-cita, harapan, keinginan dan kepentingan pribadinya.

Pendapat Stephen P. Robbins tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh H.Teman Koesmono (2005:172-174) yang telah melakukan penelitian dilima kota yaitu Surabaya, Gresik, Sidoarjo, Mojokerto dan Pasuruan. Sejumlah 382 orang karyawan pabrik yang dijadikan obyek penelitian Data dianalisis dengan program Analysis of Moment Structure (AMOS) Versi 5.0 diperoleh hasil bahwa, pengaruh langsung yang terjadi dapat dijelaskan sebagai berikut : terdapat efek langsung dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0.680, sedangkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.506.

Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja guru

Kompensasi sangat penting artinya bagi pegawai, karena besar atau kecilnya kompensasi akan menjadi ukuran nilai dari kerja pegawai itu sendiri. Karena besar atau kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai. Pemyataan di atas sejalan dengan apa yang disarapaikan oleh Ishak Aep (2003:68) yaitu salah satu tantangan perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi karyawan, termasuk dalam hal ini adalah guru. Selanjutnya Ishak Aep (2003:75) mengatakah bahwa, dalam memotivasi pegawai, perlu dilakukan beberapa kombinasi yang tepat dan diberikan pada waktu yang tepat pula.

Hubungan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

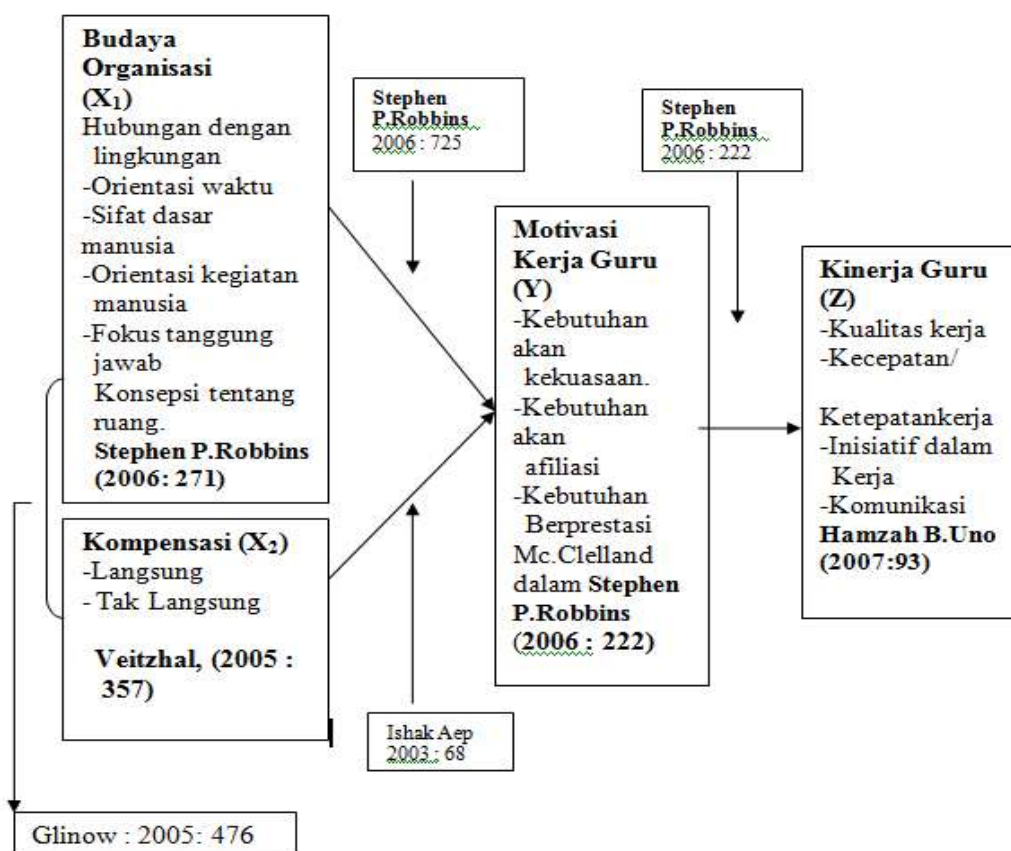
Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClellan bersama koleganya dalam Stephen P. Robbins (2006:222) ada tiga kebutuhan pokok manusia, yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi : Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (berafiliasi):
Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Dari pendapat McClellan di atas terkandung makna bahwa prestasi merupakan sumber motivasi. Mengingat salah satu ukuran dari kinerja adalah prestasi, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang erat antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

Pendapat McClellan di atas didukung hasil penelitian yang dilakukan Hamzah B. Uno (2007:118), telah melakukan penelitian terhadap guru-guru SD di Kabupaten Gorontalo dengan mengambil sampel guru sebanyak 130 orang guru SD dengan menggunakan teknik stratified proporsional random sampling. Dalam kesimpulannya Hamzah B. Uno mengatakan bahwa, motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru. Hal ini diperlihatkan melalui penelitian, dimana kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 72,90%

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan sistem kompensasi terhadap motivasi kerja guru yang implikasinya terhadap kinerja guru. Maka kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan seperti gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka pemikiran

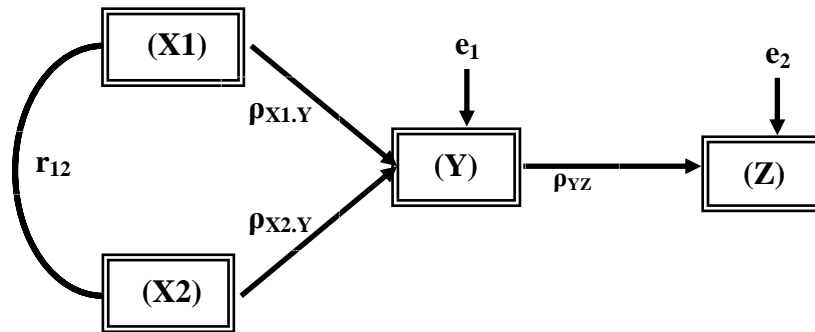
Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas penulis mencoba membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA N 6 Kota Cimahi.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru SMAN 6 Cimahi
3. Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja Guru SMA Negeri 6 Cimahi
4. Motivasi kerja Guru Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMAN 6 Cimahi.

METODE PENELITIAN

Setelah data penelitian yang tadinya berskala ordinal ditransformasikan menjadi interval melalui proses MSI, maka selanjutnya akan ditentukan pasangan data variable independen dari semua sampel penelitian. Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, terdapat hubungan antara variable penelitian. Hipotesis yang digambarkan dalam sebuah diagram jalur penelitian lengkap seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 2 Analisis Jalur

Keterangan :

- X1. = Budaya Organisasi
- X2 = Kompensasi
- Y = Motivasi kerja guru
- Z = Kinerja guru
- €1 = Epsilon (Variabel lain yang mempengaruhi Y)
- €2 = Epsilon (Variabel lain yang mempengaruhi Z)

Langkah kedua, menghitung matrik invers korelasi antar variable penyebab, koefisien jalur, koefisien determinasi, statistic uji F, dan statistic uji t untuk setiap model sub struktur

HASIL PENELITIAN

Analisa Korelasi

Perhitungan korelasi dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara beberapa variabel independent yang diteliti pada penelitian ini.

Perhitungan analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS, didapat hasil seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Uji Korelasi

	Budaya Organisasi (X1)	Kompensasi(X2)
Buday Pearson Correlation	1	0.678**
^a Sig. (2-tailed)		.000

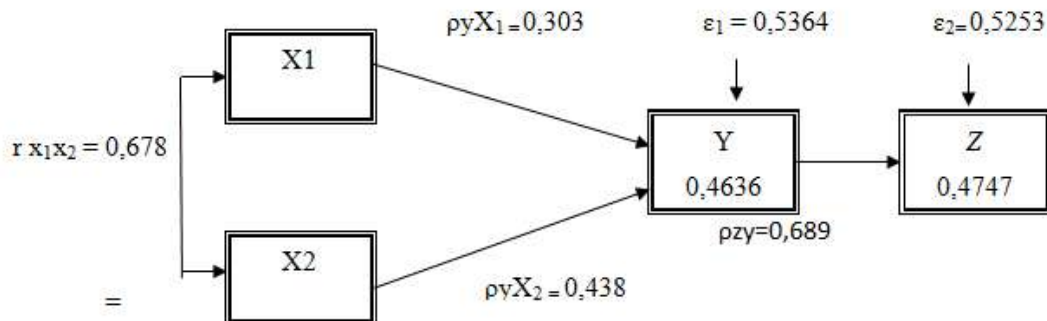
Organisasi (X1)		76	76
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	0.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

Pada tabel Correlations di atas, terlihat bahwa korelasi bi-variate seluruh variabel adalah signifikan (probability dibawah 0,05). Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dengan model 2-tailed dengan menggunakan SPSS, diperoleh keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru dengan nilai 0,595, dimana r hitung $>$ r tabel ($0,595 > 0,211$) dan jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dapat dikatakan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Keeratan hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja dengan nilai 0,640. Dimana r hitung $>$ r tabel ($0,640 > 0,211$), dan jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dapat dikatakan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Pengujian Jalur

Untuk melihat besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Cimahi dapat dilihat dari pengujian pada bagian sebelumnya diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang sangat signifikan secara bersama – sama dan secara parsial variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

Adapun gambar hubungan antara X1,X2 ke Y dan Y ke Z adalah sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Perhitungan

Persamaan untuk menggambarkan gambar diatas adalah :

$$Y = \rho_{yX_1} X_1 + \rho_{yX_2} X_2 + \epsilon_1 \dots\dots\dots 1$$

$$Y = 0,303 X_1 + 0,438 X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{zy} Y + \epsilon_2 \dots\dots\dots 2$$

$$Z = 0,689 Y + \epsilon_2$$

Dari Persamaan diatas terlihat bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan (karena nilainya positif) Motivasi Kerja Guru sebesar 0,303 satuan dan setiap peningkatan Kompensasi (X2) 1 satuan akan meningkatkan Motivasi Kerja guru (Y) sebesar 0,438 satuan. Sedangkan setiap

peningkatan Motivasi Kerja Guru (Y) 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,689 satuan

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (**Square Multiple Corelation**) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap perubahan variabel dependen yaitu Motivasi Kerja Guru. Dari tabel menunjukkan bahwa kontribusi variabel tersebut sebesar 46,36% sedangkan sisanya sebesar 53,64% diberikan kontribusinya oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan kontribusi Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 47,47% dimana kontribusi variabel lain yang tidak diteliti sebesar 52,53%.

KESIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru hal ini terlihat dari pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah 9,18, dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru 9,00%. Total pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru adalah 18,18%.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini terlihat dari pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah 19,18%, dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah 9,00%. Pengaruh total kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah 28,18%.
3. Budaya organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, hal ini terlihat dari angka R square (r^2) yang diperoleh adalah 46,36%. Adapun sisanya sebesar 53,64% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi. Keadaan tersebut terjadi karena di sekolah tersebut baru terjadi pergantian unsur pimpinan sehingga guru-guru membutuhkan penyesuaian terhadap budaya dan situasi yang baru dan yang belum semua guru memperoleh sertifikasi sehingga ada kesenjangan baru dalam hal kompensasi.
4. Motivasi Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari angka R square (r^2) yang diperoleh adalah 47,47% hal tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja adalah 47,47%. Adapun sisanya sebesar 52,53% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pengaruh motivasi kerja guru

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.
- Sedarmayanti, 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
- Undang – undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang – undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi akademik dan kompetensi Guru.
- Undang – undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen.
- Undang – undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
- Undang – undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2007 Tentang sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.