

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-qomariah di Tasikmalaya

Suci Putri Lestari

Dr. Dewi K. Soedarsono

Pasca Sarjana Magister Management Universitas Telkom

ABSTRAK

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan pendidikan formal yang memiliki pola pelatihan khusus untuk mengarahkan peserta didik agar menjadi lulusan yang siap terjun secara profesional dan ikut bergerak di dunia usaha atau perusahaan. Guru berada pada titik sentral diposisikan sebagai orang terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, maka kualitas dan kuantitas guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan dengan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di SMK Yasbu Al-qomariah yang berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menentukan variabel bebas yang paling mempengaruhi variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi paling berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci :Kompensasi, Motivasi, Kinerja

Vocational High School is a formal education who have special training pattern to direct students to become graduates who are ready to jump in a professional and also move in the world of business or enterprise . Teachers are at the focal point is positioned as a leader in the implementation of the teaching and learning process . Therefore , the quality and quantity of teachers needs to be improved and developed to improve its performance . This study was conducted to determine the effect of compensation on employee performance and motivation in Vocational High School YASBU Al - Qomariah totaling 34 people . The data analysis technique used is multiple regression analysis to determine the independent variables that most influence the dependent variable . The analysis showed that the most influential variable on motivation employee performance improvement .

Keywords : Compensation , Motivation , Performance

Pendahuluan

Sekolah Menengah Kejuruan saat ini merupakan hal sangat diperhatikan oleh pemerintah. Sejak tahun 2008, berbagai upaya mulai diadakan untuk meningkatkan jumlah SMK di dalam negeri. Pada Februari 2008, dalam Rembug Pendidikan Nasional (RPN), Presiden Susilo Bambang Yudhoyono mulai mengarahkan kebijakan penyeimbangan jumlah siswa

SMK:SMA. Pada kurun tahun 2005 – 2009 diturunkan kebijakan untuk menyeimbangkan jumlah siswa SMK:SMA 50:50. Untuk kurun waktu 2010 – 2015 diharapkan jumlah rasio siswa SMK:SMA mencapai perbandingan 70:30. Dengan adanya kebijakan tersebut dalam kurun waktu 5 tahun berdiri 4 SMK swasta dan negeri di Kabupaten Tasikmalaya, salah satunya adalah SMK YASBU Al-Qomariah yang berdiri sejak tahun 2008. Meski SMK ini masih terbilang baru peningkatan jumlah siswa yang mendaftar ke SMK YASBU Al-Qomariah yang setiap tahunnya mengalami peningkatan yang signifikan.

Dengan jumlah siswa yang terus meningkat SMK YASBU Al-qomariah harus meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya, selain itu harus didukung pula oleh sarana prasarana yang memadai.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009: 547). Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Dengan demikian kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyasa (2008: 9), terdapat beberapa hal yang menyebabkan lemahnya kinerja guru, antara lain rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala staff tata usaha SMK YASBU Al-qomariah. Pada tanggal 15 Maret 2014 jam 10.30, didapatkan hasil bahwa masih lemahnya kinerja guru dan pegawai SMK YASBU Al-qomariah, hal ini terlihat dari 5 guru yang penulis wawancarai masih menggunakan silabus tahun lalu, selain itu administrasi di pegawai tata usahapun masih tidak rapih terbukti dengan tidak adanya daftar absensi guru masuk kelas.

Upaya-upaya peningkatan kinerja biasanya dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, peningkatan kemampuan, kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila kompensasi yang diberikan tepat waktunya dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan harapan-harapan tersebut dapat dipenuhi terhadap hasil kerjanya.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur dari komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan kreatifitas dalam melaksanakan pengajaran serta tujuan lainnya.

Kompensasi sudah menjadi alasan penyebab pindahnya seorang tenaga pengajar ke sekolah lain yang dapat memberikan pendapatan lebih atau bahkan bekerja tidak hanya pada satu sekolah. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staff tata usaha pada tanggal 15 maret 2014 jam 10.30 terdapat 19 guru dari 28 guru yang ada di SMK YASBU Al-qomariah

mengajar di tempat lain. Dan dalam kurun waktu 5 tahun terdapat 15 guru yang berhenti dan memilih untuk bekerja ditempat yang memberikan gaji lebih tinggi bahkan ada yang membuka usaha sendiri. Selain memberikan gaji pokok, guru juga mendapat tunjangan berupa uang transport dan tunjangan untuk guru yang menjadi pembina ekstrakurikuler. Untuk meningkatkan kinerja para gurunya SMK YASBU Al-qomariah dalam tiap tahunnya selalu melakukan kenaikan gaji sekitar 5%-10% dari tahun sebelumnya.

Sudah ada ketentuan perundang-undangan yang mengatur hal ini yakni Undang-Undang R.I Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tunjangan yang diberikan kepada guru yang melengkapi gajinya bisa berupa penghargaan sebagai kesejahteraan guru. Penghargaan ini bentuknya bisa bermacam-macam namun bias dikelompokkan menjadi dua yaitu (1) tunjangan yang diberikan oleh guru yang terkait dengan tugas yang dibebankan oleh kepala sekolah dan (2) tunjangan yang diterima guru yang tidak terkait dengan tugas yang dibebankan kepala sekolah dan dapat diterima oleh semua guru baik dan sekolah maupun pemerintah / yayasan.

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Guru SMK Yasbu Al-qomariah
Tahun Pelajaran 2013/2014

Bulan	Kehadiran
Agustus 2013	98 %
September 2013	98%
Oktober 2013	96%
November 2013	100%
Desember 2013	97%
Januari 2014	61%
Februari 2014	62%

Sumber:Daftar hadir SMK YASBU Al-qomariah tahun ajaran 2013/2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa persentase kehadiran pada semester 1 tahun pelajaran 2013/2014 mengalami penurunan dan sedikit sekali mencapai 100% di tiap bulannya. Hal ini mengindikasikan penurunan tingkat motivasi kerja guru SMK YASBU Al-qomariah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi pegawai SMK YASBU Al-Qomariah?
2. Bagaimana motivasi pegawai SMK YASBU Al-Qomariah ?
3. Bagaimana kinerja pegawai SMK YASBU Al-Qomariah ?
4. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMK YASBU Al-Qomariah ?

Mengacu pada rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kompensasi pegawai SMK YASBU Al-Qomariah .
2. Mengetahui motivasi kerja pegawai SMK YASBU Al-Qomariah.

3. Mengetahui kinerja guru pegawai SMK YASBU Al-Qomariah.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMK YASBU Al-Qomariah.

Tinjauan Pustaka

Menurut Hasibuan S.P (2007; 118) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan / pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Adapun kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan/ pegawai yang bersangkutan. Tujuan Kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2010:121) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

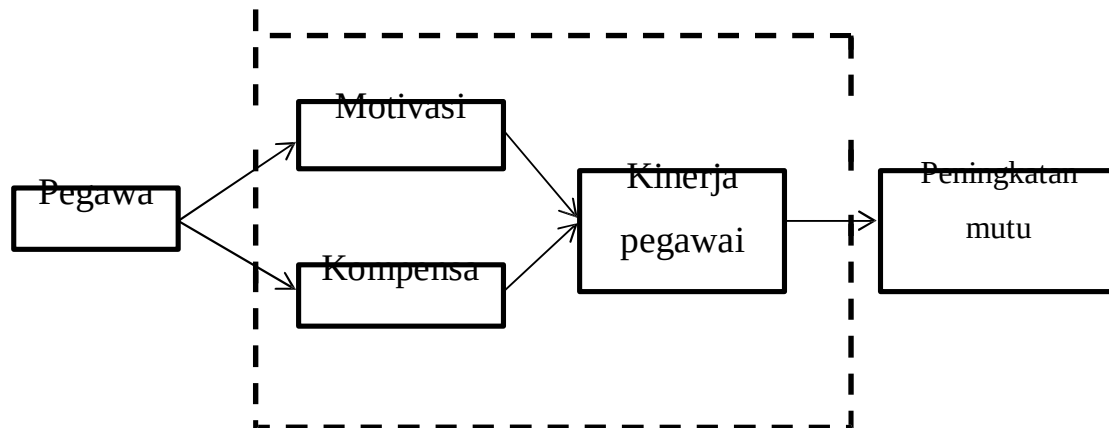
Pemberian kompensasi mempunyai tujuan dan sasaran tersendiri bagi sebuah organisasi. Meskipun kompensasi bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja. pemberian kompensasi harus sesuai dengan harapan seorang guru dalam menjalankan tugasnya dan pemberian kompensasi dan kompensasi yang diberikan kepada guru akan membuat guru termotivasi. Menurut Mc Clelland dalam Rivai (2009: 841) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan dalam mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam Teori Mc Clelland (Robbins 2008:230), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
2. *Need for affiliation* (kebutuhan untuk afiliasi)
3. *Need for Power* (dorongan untuk mengatur)

Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja yang baik merupakan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi/perusahaan dari pegawainya dalam rangka melaksanakan kinerja organisasi/perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Saydam (2000 ; 267), mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada pegawai agar cenderung melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain, kompensasi merupakan motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila intensif itu dilakukan dengan benar. Berdasarkan konsep-konsep diatas maka dapat dirumuskan model konseptual sebagai berikut :

GAMBAR 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian yang dapat diambil adalah:

H1: kompensas dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Metode Penelitian

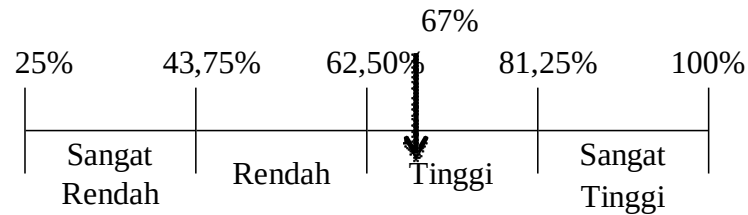
Pada pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kausal. Malhotra (2007:85) menyatakan bahwa penelitian kausal sebagai salah satu jenis riset konklusif yang dapat dimanfaatkan untuk maksud memahami variabel mana yang mempengaruhi dan variabel mana yang merupakan akibat pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antar variabel bebas dan pengaruhnya yang akan diperkirakan. Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan motivasi (x2) Sedangkan Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Skala untuk instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan empat kategori respon yang diranking dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Yasbu Al-qomariah, yang berjumlah 34 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data kuesioner adalah analisis nilai analisis regresi berganda .

Hasil Penelitian dan Pembahasan

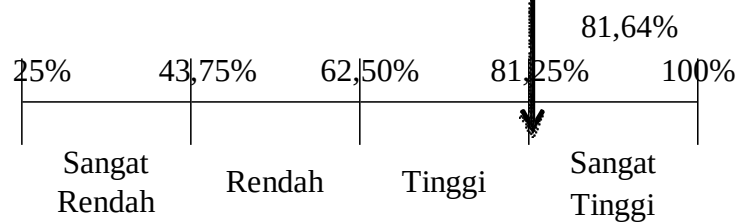
mengenai kompensasi (X_1). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa rata-rata persentase untuk kompensasi (X_1) adalah sebesar 67%. Rata-rata persentase tanggapan responden mengenai kompensasi (X_1) disajikan dalam garis kontinum seperti Gambar 1.2 berikut ini.

Gambar 1.2
Persentase kompensasi Dalam Garis Kontinum



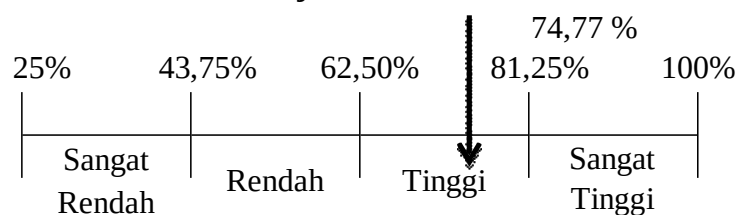
Tanggapan responden mengenai motivasi (X_2). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa rata-rata persentase untuk motivasi (X_2) adalah sebesar 81.64%. Rata-rata persentase tanggapan responden mengenai motivasi (X_2) disajikan dalam garis kontinum seperti Gambar 1.3 berikut ini.

Gambar 1.3
Persentase Motivasi Dalam Garis Kontinum



Sedangkan tanggapan responden mengenai kinerja (y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa rata-rata persentase untuk kinerja (X_2) adalah sebesar 74,77%. Rata-rata persentase tanggapan responden mengenai kinerja (X_2) disajikan dalam garis kontinum seperti Gambar 1.4 berikut ini.

Gambar 1.4
Persentase Kinerja Dalam Garis Kontinum



Selanjutnya adalah hasil dari analisis regresi berganda.

Tabel 1.2
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.519	.252		2.060	.049
1 kompensasi	.105	.120	.118	.876	.389
motivasi	.647	.119	.729	5.413	.000

Keterangan: n: 30, alpha: 0,05

Dari Table 1.2 menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 0.519 + 0,105 X_1 + 0,647 X_2$ persamaan regresi tersebut bahwa harga $\alpha_1 = 0,105$ bertanda positif dan $\alpha_2 = 0,647$ bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara X_1 dengan Y dan hubungan yang positif antara X_2 dengan Y . Dengan kata lain, maka dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0.519 menyatakan bahwa besarnya Y adalah 0.519 dengan asumsi bahwa X_1 , dan X_2 , bernilai constant
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,105 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,105.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,647 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai X_2 akan meningkatkan Y yaitu sebesar 0,647.

Berdasarkan pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial, maka ditemukan hasil dari pengujian hipotesis. Hasil tersebut akan disajikan dalam Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Hasil Uji Hipotesis

No.	Hipotesis	Nilai	Kesimpulan	Makna
1	variabel kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja.	$t = 0,876$	H_0 diterima H_1 ditolak	Pemberian kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMK YASBU Al-qomariah
2	Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.	$t = 5,413$	H_0 ditolak H_1 diterima	Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai SMK YASBU Al-qomariah

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai SMK YASBU Al-qomariah mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, maka dapat ditarik beberapa

kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian serta sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi pegawai di SMK YASBU Al-qomariah berda pada katagori tinggi. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial yang ada di SMK YASBU Al-qomariah mendapat nilai yang tinggi dengan nilai rata-rata 67%. Adapun kompensasi non-finasiial mendapatkan rata-rata yang paling tinggi dengan 69,55% dan finansial sebesar 65,89%.
- b. Motivasi pegawai SMK YASBU Al-qomariah berada pada katagori sangat tinggi dengan 81,64%, hali ini menunjukan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Baik dalam kebutuhan akan persentasi dengan nilai rata-rata 81,65% , kebutuhan akan afiliasi sebesar 82% dan kebutuhan akan keuasan sebesar 81%.
- c. Kinerja pegawai SMK YASBU Al-qomariah berada pada katagori tinggi. Hal ini menunjukan kinerja yang dilakukan oleh pegawai mempunyai kinerja yang tinggi para pegawai sangat memperhatikan kuantitas serta kualitas pekerjaan mereka, para pegawai juga sudah sangat memahami tentang tugas dan kewajiban mereka sehingga kreativitas kerja dan kerjasama pegawai menjadi lebih baik.Terlihat dari kuantitas dengan skor sebesar 76,33%,kualitas 70%,pengetahuan akan pekerjaan 83%, kreativitas 75,80% dan kerja sama 84,16%.
- d. Besarnya pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMK YASBU Al-qomariah adalah sebesar 63,10% sedangkan variabel lain yang tidak diamati adalah sebesar 36.90 % . Artinya dalam mempengaruhi kinerja, variabel kompensasi dan motivasi memegang peranan sebesar 63,10%. Sedangkan sisanya 36.90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini ada beberapa saran yang bisa dipertimbangkan untuk dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pendidikan khususnya pendidikan di sekolah. Adapun saran atau rekomendasi tersebut sebagai berikut:

- a) Karena kompensasi berpengaruh tidak signifikan bagi peningkatan kerja untuk pegawai SMK YASBU Al-qomariah hanya perlu mengevaluasi ulang kompensasi yang diberikan bukan berupa finansial tapi juga non-finansial yang bisa lebih meningkatkan pengaruh terhadap kinerja.
- b) Upaya pertimbangan motivasi kerja terutama dalam pemenuhan kebutuhan kebutuhan akan power yang disini adalah berupa penghargaan darimasyarakat atau status guru yang disandang oleh para pengajar di SMk YASBU Al-qomariah perlu di tingkatkan karena status dimasyarakat lebih penting dari pada kompensasi yang diberikan oleh sekolah,sehingga memberikan motivasi para pegawai meningkatkan kemampuannya sehingga memperoleh jabatan yang lebih baik dan bisa berkontribusi bagi yayasan.

Daftar Pustaka

- Castetter , WB. (1996) *The Human Resource Function in Education Administration*, Edisi ke 6, New jesrey, prenticel Hall
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CV. Andi Offset.
- Gibson, et.al (1985). *Organisasi (terjemahan)*. Edisi ke-Lima, Jakarta : Erlangga.
- Griffin. (2004). *Manajemen Jilid 2 edisi 7*. Houghon Miffin Company
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Harza, Fadhiral. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Tazakka Mandiri Utama Bandung)*. Institut Manajemen Telkom: tidak diterbitkan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-9)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi kinerja Guru*, Jakarta: GP Presa Mulyasa, E.
- (2008). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 116/2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Rivai, Veithzal et al. (2005) . *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Edisi Kedua*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- , (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- , (2008). *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Cetakan ke-3)*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- , (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-17)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D cetakan ke-10*. Bandung: Alfabeta.
- Sustermeister, Robert A. (1979). *People and Productivity*. New York : McGraw Inc.
- Schuler, R.S. (1987). *Personnel and Human resource Management*. West Publishing Company
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Jakarta.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Diknas. Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, amandemen terakhir.
- Uno Hamzah. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisa dibidang Pendidikannya*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, Moh.Uzer. (2007) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya
- Yulk, Gary. (2002) *leadership in Organization (Terjemahan)*, Edisi ketiga, Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.