

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Profesional
dan Motivasi terhadap Kinerja Guru
Di SMP Negeri 2 Sruweng**

Akhdad Sigit Purwanto, Parmin
Program Studi Manajemen (S-1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
Email: Sigit.sp38@gmail.com

Abstrak

Banyak persoalan terkait kinerja Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen. Secara sederhana menurunnya kinerja terjadi karena belum optimalnya implementasi disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi yang lebih kuat. Tingkat disiplin kerja yang menurun, kompetensi profesional guru yang belum merata serta motivasi guru untuk mengajar dengan maksimal yang masih perlu diperbaiki. Dari itulah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi terhadap kinerja Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen.

Responden pada penelitian ini adalah Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen dengan jumlah sampel 38 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 24.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kinerja Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen, sehingga diharapkan Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait disiplin kerja, kompetensi profesional, motivasi yang lebih baik agar kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel disiplin kerja, kompetensi profesional, motivasi, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen.

Kata Kunci : disiplin kerja, kompetensi profesional, motivasi, kinerja guru

Abstract

Many problems are related to the teacher's performance in SMP N 2 Sruweng Kebumen. In simple terms the decline in performance occurs because of the lack of optimal implementation of work discipline, professional competence and strong motivation. The level of work discipline decreases, teacher professional competence is not evenly distributed and the motivation of teachers to teach to the maximum that still needs to be improved. From that the author intends to conduct research with the title of work discipline, professional competence and motivation on the teacher's performance in SMP N 2 Sruweng Kebumen.

Respondents in this study were teachers in SMP N 2 Sruweng Kebumen with a sample of 38 people. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 24.00 program. In the statistical method, validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test and F test are carried out.

Testing the hypothesis in the t test shows that all variables have a partial / individual effect on the teacher's performance in SMP N 2 Sruweng Kebumen, so it is expected that the the teacher of SMP N 2 Sruweng Kebumen improves conditions related to work discipline, professional competence, better motivation for performance the teacher of SMP N 2 Sruweng Kebumen remained maximal. In the F test it also shows a significant F value which indicates the need for improvement in the variables of work discipline, professional competence,

motivation, because the three variables have a significant effect on the teacher's performance in SMP N 2 Sruweng Kebumen.

Key Words: *work discipline, professional competence, motivation, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tonggak berkembangnya negara dan faktor penting pembentukan karakter manusia. Sekolah sebagai wadah kegiatan belajar mengajar haruslah mencerminkan semangat untuk semakin menjunjung tinggi pendidikan berkualitas, salah satunya dengan terus memperbaiki mutu pendidik dan elemen lain yang berkaitan dengan pendidikan di sekolah itu sendiri.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah lanjutan dari sekolah dasar dan merupakan gabungan dari pendidikan dasar 9 tahun yang berlaku di Indonesia.

SMP N 2 Sruweng yang beralamat di Jalan Kademangan Desa Karangjambu Sruweng Kebumen memiliki visi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dengan tujuan meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, akhlak mulia dan keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Kinerja guru menjadi bagian penting dalam keberhasilan pendidikan di Indonesia. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan menjadi indikasi keberhasilan kinerja guru. Disiplin adalah suatu sikap ketaatan individu terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran bukan adanya unsur

pemaksaan (Wursanto, 1990:147). Disiplin kerja merupakan salah satu kontrol yang dilakukan pimpinan atau pihak lain untuk menilai kinerja sebuah organisasi. Tiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut.

Disiplin kerja dalam sektor publik semakin menjadi sorotan karena pegawai selama ini dianggap sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Begitu juga dengan disiplin kerja di SMP N 2 Sruweng, seperti yang tertera pada tabel berikut :

Berdasarkan data absensi SMP N 2 Sruweng tahun 2018 berjumlah 38 guru memiliki tingkat kedisiplinan yang masih cukup memprihatinkan, karena tahun 2018 menunjukkan adanya tingkat keterlambatan dalam rentang 5% - 10% dari seluruh guru. Kedisiplinan adalah dasar dari kualitas kinerja. Jika guru sering terlambat masuk kerja dan mengajar maka akan sulit untuk menularkan semangat belajar untuk memerangi keterbelakangan.

Kualitas pendidikan dapat dicapai melalui beberapa faktor, antara lain: kompetensi tenaga pendidik, motivasi, proses belajar mengajar, evaluasi belajar mengajar, prasarana dan sarana serta keuangan (Latif, 2017:03). Kompetensi tenaga pendidik menyangkut tingkat pendidikan guru, kemampuan dan keahlian guru dalam memberikan materi pelajaran kepada siswa. Motivasi guru menyangkut dorongan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan cara keterampilan

dan kemampuan guru. Proses belajar mengajar menyangkut persiapan mengajar, bahan ajar, dan pemberian materi kepada siswa. Evaluasi belajar mengajar menyangkut pemberian tes kepada siswa.

Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Hal tersebut ditegaskan Gomes bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi". Untuk menciptakan kinerja guru yang kompeten, maka harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal, karena tingkat penguasaan kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru (2017:66).

Kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Keberhasilan pendidikan sebagian besar di tentukan oleh kinerja guru. Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas (Kusnandar,2011:55).

Banyaknya tuntutan untuk bekerja lebih baik dari tahun sebelumnya dan tuntutan prestasi anak didik Sekolah Menengah Pertama dapat menyebabkan kenyamanan bekerja yang rendah serta turunnya motivasi kerja. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2000: 20), definisi dari motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu.

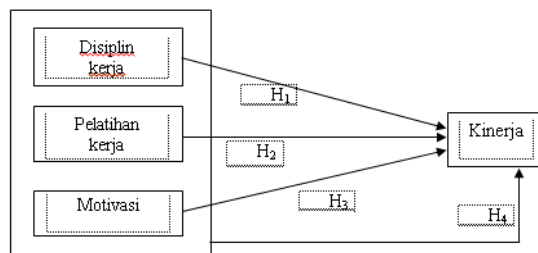
Istilah motivasi sering didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau rangsangan dalam diri pribadi untuk mencapai suatu tujuan secara sadar

(*conscious*) ataupun setengah sadar (*subconscious*). Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dapat ditumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang pada akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi dan menumbuhkan rasa empati yaitu kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain ataupun kesulitan orang lain. Motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan (Nawawi, 2003:47). Pemahaman terhadap motif yang mendasarinya, maka akan dapat memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen, (2) Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen, (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen, dan (4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen.

KERANGKA TEORITIS

Penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen, sehingga kerangka teoritis penelitian digambarkan sebagai berikut:



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen
- H2 : Terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen
- H4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi terhadap kinerja Guru SMP N 2 Sruweng Kebumen

METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; disiplin kerja (X_1), kompetensi profesional (X_2), motivasi (X_3) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru.

Kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (dalam Veithzal, 2005:14). Indikator dari kinerja menurut Harbani (2006:50-51), yaitu produktifitas, kualitas Kerja, responsifitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Disiplin kerja yaitu sikap ketaatan individu terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran bukan adanya unsur pemaksaan (Wursanto, 1990:147). Variabel ini dan diproksi oleh Sujono (2000: 67), yaitu; (1) Ketepatan waktu, (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3) Tanggung jawab yang tinggi, dan (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Variabel kompetensi profesional terdiri dari tiga dimensi (Kusnandar, 2011:56) yaitu; (1) Menguasai ilmu pengetahuan, (2) Mengembangkan ilmu, dan (3) Mengembangkan profesi.

Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Variabel ini dinilai dari sumber dan arah motivasi dari hal berikut (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999:20) yaitu; (1) Atasan, (2) Rekan kerja, (3) Sarana fisik, (4) Kebijaksanaan dan peraturan, (5) Imbalan jasa uang, dan (5) Jenis pekerjaan itu sendiri.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP N 2 Sruweng (Sekolah Menengah Pertama) Kebumen dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive sampling* (bagian dari *non-probability sampling*) yaitu sebuah teknik pengambilan sampel, dimana elemen populasi dipilih atas pertimbangan peneliti serta jumlah sampel sudah ditentukan (Simamora, 2004: 200).

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedstisitas, dan uji multikolinieritas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner

dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,325) untuk DB 35 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel $> 0,6$.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel disiplin kerja (0,717), kompetensi profesional (0,560), dan motivasi (0,608) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel disiplin kerja (1,395), kompetensi profesional (1,786), dan motivasi (1,646) berada di bawah 10.

Hasil uji heterokedstisitas menunjukkan bahwa data bebas heterokedstisitas. Hal ini didasarkan pada hasil scatterplot dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedstisitas.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, uji heterokedstisitas, dan uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja (2,764) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) dengan tingkat signifikansi (0,009) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian,

hipotesis (H1) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sruweng.

Hasil penelitian juga menunjukkan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompetensi profesional (2,476) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) dengan tingkat signifikansi (0,018) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Latif, Ridwan dan Tottanan (2017). Dengan demikian kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sruweng.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (2,143) lebih besar dari t_{tabel} (2,021) dengan tingkat signifikansi (0,039) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2008). Dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sruweng.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} (19,674) lebih besar dari F_{tabel} (2,85) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis (H4) diterima. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja, kompetensi profesional, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sruweng.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,602 atau 60,2%.

Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja, kompetensi profesional, dan motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 60,2% dan sisanya (39,8%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika disiplin kerja dinaikkan maka kinerja guru juga akan naik. Disiplin kerja dinaikkan dengan meningkatkan disiplin kerja yang kuat para guru dengan mengurangi keterlambatan, melakukan kerja dengan konservatif, bertanggung jawab pada pekerjaan dan bekerja sesuai prosedur supaya kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen meningkat.
2. Variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika kompetensi profesional dinaikkan maka kinerja guru juga akan naik. kompetensi profesional dinaikkan dengan peningkatan kompetensi profesional secara signifikan dengan meningkatkan kemampuan, mengembangkan keterampilan dan pengembangan profesi guru supaya lebih kompetitif.
3. Variabel motivasi terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika motivasi dinaikkan maka kinerja guru juga akan naik. Motivasi kerja dinaikkan dengan memberikan arahan yang jelas utk guru lebih berprestasi, dukungan rekan kerjaserta sarana, imbalan dan peraturan yang memotivasi guru supaya kinerja guru SMP N 2

Sruweng di Kebumen terus meningkat.

4. Pengujian secara simultan mengindikasikan bahwa disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, yang berarti diperlukan peningkatan disiplin kerja yang konsisten, kompetensi profesional yang terus dikembangkan dan motivasi kerja guru yang kuat agar dapat meningkatkan kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen dan menghasilkan anak didik yang berkualitas

Saran

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hendaknya pihak sekolah memberikan sanksi dan reward yang tegas untuk guru dalam menangani masalah kedisiplinan..
2. Variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya tiap guru selalu berusaha mengembangkan keilmuan dan keterampilannya dengan mengikuti pelatihan, diklat, seminar, bimbingan teknis dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
3. Variabel motivasi terhadap kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hendaknya pihak sekolah memberikan motivasi secara intrinsik (peningkatan motivasi dari diri sendiri dengan mengikuti pembinaan rutin) maupun ekstrinsik (peningkatan motivasi dari luar dengan apresiasi atau *reward* dari

organisasi) kepada guru agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja.

4. Nilai koefisien determinasi kinerja guru SMP N 2 Sruweng Kebumen yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi bernilai cukup besar. Akan tetapi masih banyak variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini dan mempengaruhi kinerja guru. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain disiplin kerja, kompetensi profesional dan motivasi, seperti kerjasama tim, komitmen organisasi dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Nilla Dyah. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior, Diterjemahkan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo dan Mulyono. 2000. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Kusnandar. 2011. *Guru Profesional; Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Latif, Zulkefi MA; Ridwan dan Tottanan, Calarce. 2017. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Akutansi di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palu. Jurnal Katalogis Volume 5 No 3 Maret 2017 hal 67-77. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Riau
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remadja Rosdakarya
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: BBPE
- Mathis, RL dan Jackson JH. 2002. *Human Resources Management: Essential Perspectives. 2nd Edition (Terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan*

- Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Raharjo, Wiryo dan Sutomo,Y. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesionalisme Terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasional Sebagai Moderasi (Studi Kasus pada Guru SMA se-Kota Tegal)*. Program Studi Magister Sains Universitas Stikubank Semarang
- Rahmawati, Mega Ayu. 2011. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Di Kota Tegal*. FE Undip Semarang
- Ranuprandoyo dan Heidjarachman. 2003. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Penerbit Andi
- Robbins, SP dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Soedjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia. Vol 4 No 4*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dan Peraturan Pelaksanaannya 1994. Jakarta : Sinar Grafika
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia
- Veithzal, Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta : Rinneka Cipta