

ANALISIS DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 KOTA KEDIRI

AGUS SUMARYONO

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel disiplin dan kompensasi terhadap kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Kota Kediri. Peneliti tertarik dengan masalah ini karena dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya Tenaga Pendidik (guru), di SMA Negeri 1 Kota Kediri telah melakukan penerapan disiplin dan pemberian kompensasi kepada karyawan khususnya tenaga pendidik.

Selain itu penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan khususnya tenaga pendidik baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerjanya di SMA Negeri 1 Kota Kediri. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah semua tenaga pendidik (guru) di SMA Negeri 1 Kota Kediri yang berjumlah 75 orang (Suparmoko, 2004 : 13)

Hasil analisis ini menginformasikan bahwa (1) Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan sangat nyata terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kediri. (2) . Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan sangat nyata terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kota Kediri. (3) Disiplin kerja pegawai dan pemberian kompensasi berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA N 1 Kota Kediri

Kata kunci : Disiplin, Kompensasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sekolah sekolah yang mampu bertahan adalah sekolah yang ditunjang oleh guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, sekolah akan mampu mencapai target yang telah diharapkan, sehingga tujuan sekolah akan dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2000:193) kedisiplinan adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, terdapat empat faktor yaitu : (1) Sikap mental yang taat terhadap tata tertib kerja sekolah ; (2) Pengawasan manajerial; (3) Sikap kelakuan kesungguhan hati untuk mentaati peraturan yang berlaku atau disiplin pribadi. (4) Pemahaman yang baik mengenai sistem sehingga menumbuhkan kesadaran yang mendalam terhadap suatu peraturan. Selanjutnya aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu sekolah atau organisasi, juga berkaitan erat dengan kompensasi, yang mana kompensasi itu bisa dipandang sebagai kunci untuk mengelola

sumber daya manusia secara efektif. Dalam menentukan kebijakan kompensasi, suatu sekolah atau organisasi berusaha memenuhi beberapa sasaran antara lain :

- (1) Sebuah kebijakan harus konsisten dan adil
- (2) Bahwa kebijakan tersebut harus membantu menarik dan mempertahankan personil
- (3) Suatu kebijakan tersebut harus memudahkan terjadinya rotasi kerja guru
- (4) Kebijakan tersebut harus menjamin bahwa kompensasi dapat memotivasi guru.

Pada SMAN Negeri 1 Kota Kediri juga telah menerapkan pemberian kompensasi dengan memperhatikan kondisi lingkungan yang ada. Kompensasi yang diberikan adalah berupa pemberian tugas tambahan guru, dapat berupa upah / gaji (financial) dan pemberian nafkah tambahan tersebut disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab atas tugas tambahan yang dibebankan kepada guru. Selain itu kompensasi juga diberikan secara non financial .

Masalahnya adalah apakah kompensasi yang diberikan selama ini telah sesuai dengan harapan para guru sehingga mampu mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena

itu penelitian ini mencoba menganalisis apakah kedisiplinan dan pemberian kompensasi terhadap guru, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik atau guru. Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi obyek penelitian penulis adalah SMA Negeri 1 Kota Kediri, dengan memberikan judul penelitian “Analisis Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Kota Kediri”.

Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini tujuan yang hendak dicapai dari peneliti adalah :

1. Mengkaji dan menganalisis disiplin kerja yang terdiri dari tata tertib kerja sekolah pengawasan manajerial, dan disiplin pribadi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Kota Kediri.
2. Mengkaji dan menganalisis disiplin kerja yang terdiri dari tata tertib kerja sekolah , pengawasan manajerial dan disiplin pribadi secara sendirisendiriatauparsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kota Kediri .
3. Mengkaji dan menganalisis faktor disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kota Kediri.

Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Beberapa manfaat teoritik yang diharapkan dapat dihasilkan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Memberikan kontribusi pada teori manajemen sumberdaya manusia, terutama dalam mengidentifikasi beberapa variabel disiplin, kompensasi dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Kediri .
2. Menjadi rujukan bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan kajian dalam bidang sumberdaya manusia, khususnya tentang disiplin guru, kompensasi dan

kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Kediri .

b. Secara Praktis

1. Bagi pihak sekolah adalah dapat dipergunakan sebagai acuan untuk menetapkan kebijaksanaan manajemen
2. Hasil penelitian ini juga menjadi masukan bagi para pengambil keputusan untuk pengembangan kinerja guru
3. Sebagai bahan pertimbangan dan rekomendasi kepada SMA Negeri 1 Kota Kediri untuk peningkatan kinerja guru di masa yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Disiplin Kerja Guru

Definisi dan Pengertian Disiplin Kerja

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan (2002:193).Hal ini sejalan dengan pendapat Werther dan Davis (2003:448) yang menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong pemenuhan standar organisasi.

Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Sebagai mana yang telah diuraikan di Bab I, ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu : (1) Sikap mental yang taat terhadap tata tertib kerja sekolah ; (2) Pengawasan manajerial; (3) Sikap kelakuan kesungguhan hati untuk mentaati peraturan yang berlaku atau disiplin pribadi. (4) Pemahaman yang baik mengenai sistem sehingga menumbuhkan kesadaran yang mendalam terhadap suatu peraturan.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2007:279-280) tujuan disiplin kerja ada dua yaitu tujuan utamadan tujuan khusus. Tujuan utama adalah kontinuitas sekolah sesuai dengan motif sekolah yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

Kompensasi

Definisi dan Pengertian Kompensasi.

Salah satu metode yang dipergunakan untuk meningkatkan prestasi

kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yaitu melalui kompensasi. Dan menurut Robbins (2007:266) kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Dessler (2001:146) kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh guru yang bersifat finansial (kompensasi langsung) maupun non finansial (kompensasi tidak langsung), atas kontribusi kerja mereka terhadap sekolah.

Kinerja Guru

Definisi dan Pengertian Kinerja

Berkaitan dengan masalah kinerja tersebut, As'ad (1998:47) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motif Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja seorang guru. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik karena para guru tentang pelaksanaan kerja mereka (P4TK 2014:9).

Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Terdapat bermacam-macam tujuan penilaian kinerja, antara lain disampaikan oleh Werther dan Davis (1993:339) yaitu :

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian-penyesuaian penempatan
3. Keputusan-keputusan latihan dan pengembangan
4. Perencana dan pengembangan karir
5. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
6. Umpan balik bagi sumber daya manusia.

Pengukuran Kinerja Guru

Hal yang dinilai dalam kinerja guru adalah :

- a. Hasil tugas individu yaitu melihat kinerja guru dengan mengamati tujuan akhir yang diperhitungkan.
- b. Perilaku, secara umum yang dapat diamati untuk dinilai bagaimana perilaku interaksi guru dalam institusi pendidikan terhadap tata aturan yang sudah disepakati bersama.
- c. Ciri, biasanya perilaku konsisten yang ditampilkan guru ketika menyelesaikan atau menanggapi sesuatu yang ada atau sesuatu yang baru.

dimensi-dimensi mana dari guru an tersebut yang dianggap lebih penting.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (1999:142), kompensasi tidak hanya bisa menarik, memotivasi dan mempertahankan guru , tetapi juga dapat meningkatkan kinerja guru, mempertinggi daya saing kelangsungan hidup dan profitabilitas organisasi. Hal ini dipertegas oleh Schuler dan Jackson (1999:87) bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja guru . Kompensasi (imbalan) non finansial mungkin dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru , desain sistem pembayaran non finansial telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode utama penelitian ini adalah penelitian suvei, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok atau data primer (Singarimbun dan Effendy,1999:3).

Penelitian ini tentang pemberian kompensasi pada guru yang bekerja pada SMA Negeri 1 Kota Kediri. Penelitian ini menganalisis tentang kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja guru , dimana kompensasi yang diteliti adalah kompensasi finansial dan non finansial. Selanjutnya dicari pengaruh antara variabel-variabel kompensasi tersebut dengan kinerja guru . Adapun penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMA Negeri 1 Kota Kediri sebanyak 75 orang. Menurut Suparmoko (2004:13), dalam penentuan besarnya sampel dapat dilakukan dengan cara :

1. Bila populasi besar persentase yang kecil saja sudah dapat memenuhi syarat.
2. Besarnya sampel hendaknya jangan kurang dari 30 sampel.

Sampel

Sampel seyogyanya sebesar mungkin selama dana dan waktu masih dapat menjangkau. Menurut Rahmat (1995) untuk menentukan besarnya sampel dan dihitung

dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

- n : jumlah sampel yang dicari
 N : jumlah populasi
 d : nilai presisi (dalam penelitian ini ditentukan sebesar 90% atau $\alpha = 0,1$)

Variabel penelitian

Variabel terikat atau *dependent variable*, yaitu variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain. Variabel ini diberi simbol Y, yang dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kota Kediri .

Variabel bebas atau *independent variable*, yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain. Variabel ini diberi simbol X, pada penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel disiplin kerja guru (X_1) dan variabel kompensasi (X_2).

Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data primer yang diperoleh dari kuesioner tersebut perlu dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan komputer SPSS 13.0 under windows.

HASIL PENELITIAN

Gambaran umum subyek dan obyek penelitian

Gambar Subjek Organisasi

SMA Negeri 1 Kota Kediri adalah salah satu sekolah yang mendapat predikat sekolah berintegritas berdasarkan prestasi yang dicapai lima tahun (5) terakhir dan konsistensi dalam memberikan layanan kepada masyarakat Kediri di Jawa Timur. Maka SMA Negeri 1 Kota Kediri perlu mengefektifkan pelaksanaan hak dan kewajiban para tenaga pendidiknya.

Mempertimbangkan situasi dan kondisi tersebut, maka dalam penelitian ini akan dianalisis “ pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kota Kediri ”

Deskripsi hasil penelitian

Variabel Disiplin Kerja Guru (X_1)

Sebagaimana telah diungkapkan pada kerangka konseptual bahwa disiplin kerja guru terdiri dari beberapa tolok ukur yaitu :

1. Tata tertib kerja guru

2. Pengawasan managerial

3. Disiplin pribadi

Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden di atas dapat diketahui bahwa :

- a. Skor rata-rata untuk guru mengetahui tata tertib yang berlaku di sekolah adalah sebesar 4,30 dan mendapatkan penilaian “sangat mengetahui”..
- b. Skor rata-rata untuk faktor guru memahami tata tertib yang dibuat di sekolah adalah sebesar 4,23 dan mendapatkan penilaian “sangat memahami”.
- c. Skor rata-rata untuk faktor guru memahami sanksi pelanggaran kerja yang dibuat sekolah adalah sebesar 4,22 dan mendapatkan penilaian “sangat memahami”.
- d. Skor rata-rata variabel tata tertib kerja sekolah adalah sebesar 4,25 atau mendapatkan penilaian “sangat tinggi”.

Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Skor rata untuk faktor pengawasan dari pimpinan dapat membantu karyawan melaksanakan tata tertib kerja sekolah dengan baik adalah sebesar 4,29 dan mendapatkan penilaian “membantu.
- b. Skor rata-rata untuk faktor pimpinan selalu datang dan pulang tepat waktu adalah sebesar 4,12 dan mendapatkan penilaian “tepat waktu”.
- c. Skor rata-rata untuk faktor pemeriksaan yang dilakukan pimpinan berdasarkan fakta sesungguhnya sebesar 4,34 dan mendapat penilaian “memuaskan.
- d. Skor rata-rata untuk faktor pimpinan dengan cepat mengadakan pemeriksaan apabila terjadi pelanggaran disiplin sebesar, 4,16 dan mendapatkan penilaian “cepat”.
- e. Skor rata-rata untuk faktor pimpinan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran peraturan sebesar 4,10 dan mendapatkan penilaian “sesuai.
- f. Skor rata-rata untuk faktor pimpinan dalam memberikan sanksi konsisten tanpa pilih kasih adalah sebesar 4,33 dan mendapatkan penilaian “konsisten.

g. Skor rata-rata variabel pengawasan manajerial adalah sebesar 4,20. Artinya tingkat pengawasan baik.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda dapat dilihat urutan dominansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang uraiannya dapat dilihat pada bab ini.

Pengaruh Antar variabel

. Dari hasil analisis yang telah diuraikan pada Bab IV, hasil uji hipotesis secara singkat menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa disiplin guru secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru .
2. Terbukti bahwa kompensasi yang diterima guru secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru .
3. Terbukti bahwa kompensasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan pengaruh disiplin terhadap kinerja guru .

Dibawah ini akan dibahas relevansi empiris dari hasil penelitian ini yang terkait dengan pengaruh disiplin guru , kompensasi dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Kediri , yang berkaitan dengan hasil-hasil yang diperoleh dari hasil uji hipotesis, kemudian akan dibandingkan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Begitu pula hasil penelitian ini didapatkan sebuah kenyataan bahwa kinerja guru akan meningkat bila disiplin kerja mereka tinggi. Hal ini juga terlihat dari hasil perhitungan regresi dengan koefisien regresi sebesar 0.401 point yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 1 point, akan berakibat peningkatan kinerja guru sebesar 0.401 point. Begitu pula sebaliknya, jika terjadi penurunan disiplin kerja maka akan diikuti menurunnya kinerja guru sebesar 0.401 point. Hasil ini membuktikan kedisiplinan memegang peranan penting untuk menciptakan etos kerja yang baik pada guru di SMA Negeri 1 Kota Kediri.

Pengaruh kompensasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dalam situasi dan kondisi ekonomi saat ini, kompensasi dan penghargaan pada guru

merupakan variabel paling dominan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja guru . Hal ini terlihat dari hasil perhitungan statistic bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0.591. Melihat hasil ini berarti setiap ada peningkatan variable kompensasi sebesar 1 point, akan meningkatkan loyalitas guru sebesar 0.591 point. Begitu pula sebaliknya. Hasil ini membuktikan bahwa di saat ini guru memang membutuhkan kompensasi yang layak dalam melaksanakan kewajibannya. Bahkan variable kompensasi ini merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya pada kinerja guru dengan nilai regresi sebesar 0.591 point. Karena itu pula, pemerintah harus lebih memperhatikan lagi kebutuhan guru yang terkait dengan kompensasi, sebagai upaya memperbaiki kinerja guru pada umumnya tidak terkecuali di SMA Negeri 1 Kota Kediri .

Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa guru SMA Negeri 1 Kota Kediri lebih mengutamakan kompensasi yang diterima guru selama ini, sehingga guru juga bisa dituntut untuk bekerja lebih giat, mengutamakan ketepatan waktu kerja, dan guru akan setia melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga seusaai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi layak dan sesuai dengan prestasinya, mereka akan bekerja dengan lebih baik, sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Dengan hasil penelitian ini hendaknya menjadi pijakan SMA Negeri 1 Kota Kediri untuk lebih memperhatikan kinerja guru nya, dan sebagai upaya meningkatkan layanan yang akan berdampak terhadap kepuasan siswa . Hal ini karena koefisien regresi kompensasi ini paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru dibanding variabel bebas lainnya (disiplin guru).

Temuan Penelitian

Penelitian ini menemukan adanya pengaruh antara disiplin guru dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin guru yang ditampakkan saat bekerja berdampak sangat besar terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 kota Kediri.

Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini disadari belum mampu menjawab secara tuntas keterkaitan antara disiplin guru dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kota Kediri, karena adanya keterbatasan pada penelitian ini diantaranya adalah:

Penelitian ini terbatas hanya pada data primer yang dibagikan dalam bentuk kuesioner, sehingga belum dapat mencerminkan disiplin guru dan kompensasi terhadap kinerja guru secara global di semua SMA Negeri di seluruh Indonesia, yang nantinya bisa digunakan sebagai pembanding.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan pada uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh yang mana nilai tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas (disiplin kerja guru dan kompensasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja sekolah.
2. Bahwa prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinansi simultan (R_{square}) adalah pengaruh oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Berdasarkan pada hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas (disiplin kerja guru dan kompensasi) adalah lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa disiplin kerja guru dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekolah.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi parsial diperoleh nilai koefisien dan determinasi variabel X_2 (kompensasi) lebih besar dari variabel X_1 (Disiplin Kerja Guru). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (kompensasi) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel Y (kinerja guru)

Saran

1. Mengingat kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru, maka SMA

Negeri 1 Kota Kediri, diharapkan selain memprioritaskan kompensasi finansial juga kompensasi non finansial yaitu kepada guru yang berprestasi diberi tanda penghargaan seperti promosi jabatan atau bisa juga dengan memberikan pendidikan dan pelatihan sehingga para guru lebih giat dalam bekerja.

2. Dalam waktu yang akan datang di SMA Negeri 1 Kediri perlu dirumuskan sistem pemberian kompensasi terhadap tenaga pendidik / guru yang mengajar minimal 24 jam tatap muka perminggu berdasarkan ketentuan dan disesuaikan dengan kondisi finansial yang ada.
3. Mengingat keterbatasan penelitian ini dalam pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru misalnya motivasi pengembangan prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Moekijat, *Manajemen Keguruan (Pesonel Management)*, Penerbit Alumni, Bandung, 2010.
- Muhamad Teguh, *Metode Kuantitatif dan Analisis Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta, Grafindo Persada, Rajawali Pers, 2014.
- Murdifing Hamming, dk, *Manajemen Produksi Modern*, Jakarta Bumi Aksara, 2014
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, 2003.
- As'ad.Moh, *Kepemimpina Efektif dalam Sekolah*, Edisi ketiga, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2013.
- Atimosoeprapto, KiSMANara, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Sekolah*, Cetakan Kedua, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2013.
- Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Cetakan Pertama, Penerbit Sinar Baru, Bandung, 2007.

- Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta, 2003.
- Byars, *Human Resources Management*, Mc. Graw Hill Companies, USA, 2000.
- Dessler. Gary, *Human Resources Management*, 7th Edition, Prentice Hall, Inc, New Jersey, 2007.
- Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1996.
- Gomes Faustino Cordoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2000.
- Handoko, Hadi T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta, 2007.
- Hasan, Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Edisi pertama, Bumi Aksara, Yogyakarta, 1999.
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, Cetakan Pertama, Edisi Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- John W. Newstroom and Keith Davis, *Organization Behaviour : Human Behaviour of Work*, Second Edition, New York, Mc.Graw Hill, 2000.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Malhotra, Naresh k., *Marketing Research: An Applied Orientation*, Prentice Hall International Editions, New Jersey, 2000.
- Mas'ud, *Hubungan Kompensasi dalam Pengaruhnya terhadap Volume Penjualan pada PT. Agasjaya Abadi di Surabaya*, Skripsi, STESIA Surabaya, 2005.
- Muhamad Teguh, *Metode Kuantitatif dan Analisis Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta, Grafindo Persada, Rajawali Pers, 2014.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE UGM, Yogyakarta, 2000.
- Nazir, Mohmmad, *Metode Penelitian*, Edisi ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Norman Darmawi, *Manajemen Resiko*, Jakarta Bumi Aksara 2015
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta Jakarta, 1992.
- Paul Hersey, and Ken Blanchard, *Management of Organization Behaviour, Utilizing Human Resources*, 4th Edition, Prentice Hall, Inc, 1992.
- Robbins, Stephen.P, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversial, dan Aplikasi*, Terjemahan, PT. Prenhalindo, Jakarta, 2006.
- Sayles and Strauss, *Personel The Human Problem of Management*, Hall International Inc, New York, 1982.