

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DDASAR DI KECAMATAN PETARUKAN KABUPATEN PEMALANG

Ibnu Kholiq Masruri¹⁾ **Ghufron Abdullah**²⁾, **Ngasbun Egar**²⁾

¹⁾ Guru.di Kabupaten Pemalang

²⁾ Universitas PGRI Semarang

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru (2) untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dan (3) untuk mengetahui besarnya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebanyak 128 orang diperoleh sampel sebanyak 97 orang dengan menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling* yaitu pengambil sampel dengan proporsional. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 47,5%; (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 64,6%; (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 79%.

Sekolah harus mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah terprogram dan terencana, menciptakan sekolah yang kondusif agar guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan guru bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Kata Kunci: *Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perdagangan bebas, tantangan industri, pendidikan dan perdagangan di Indonesia semakin berat, menuntut peningkatan daya saing yang tinggi, untuk itu diperlukan manajemen yang efektif dan efisien, sarana dan fasilitas yang berteknologi tinggi serta sumber daya yang terampil. Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia dan manusia merupakan sumber daya yang utama bagi semua organisasi.

Peran sumber daya manusia dapat dikatakan menentukan sukses tidaknya suatu lembaga atau institusi, oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan benar, Hal ini berlaku pula untuk organisasi maupun lembaga pendidikan. Pada dasarnya setiap lembaga pendidikan dituntut untuk mempersiapkan diri agar bisa menjadi lembaga pendidikan yang siap berkompetensi dengan lembaga pendidikan yang lainnya. Faktor yang berperan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas khususnya guru, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peranan guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan. (Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 pasal: 4).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dan SDM digunakan untuk mengatur organisasi agar tercapai tujuan organisasi. yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan bagian dari Ilmu Manajemen yang mengacu pada fungsi-fungsi manajemen dalam melaksanakan proses-proses perencanaan, pegorganisasian, staffing, memimpin dan pengendalian.

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan memiliki peluang karena setiap orang memerlukan pendidikan. Salah satu faktor penunjang pendidikan adalah manusia dalam hal ini adalah sumber daya manusia, lembaga pendidikan akan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa guru SD di Unit Pengelola Pendidikan (UPP) Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang, masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya masih rendah. Hal ini didukung data Depdiknas, sampai tahun 2009 sudah ada sekitar 400.450 guru yang masuk program sertifikasi. Di antara jumlah tersebut, yang sudah dinyatakan lulus 361.460 guru. Pemerintah melalui Dinas Pendidikan sering menyelenggarakan kegiatan seminar atau workshop pendidikan guna meningkatkan kualitas dan kompetensi guru. Para guru hanya berorientasi pada selebar sertifikat/portofolio. Bahkan, para guru berani membayar

berapa pun untuk ikut kegiatan seminar atau workshop pendidikan, meski hasilnya tak sesuai dengan harapan. Tujuan asasi sertifikasi, yakni meningkatkan kualitas dan kompetensi guru, akhirnya memudar (Cahyawati, 2009: 4)

Fenomena tersebut di atas menunjukkan kurang kuatnya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Untuk mewujudkan kinerja guru yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang sesuai dengan harapan setiap guru dan budaya organisasi sekolah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi sekolah guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang belum berjalan dengan baik.
- b. Rendahnya motivasi kerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
- c. Kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang masih rendah.
- d. Rendahnya kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di wilayah Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang
- e. Masih banyaknya guru yang mengalami kesulitan untuk memiliki keunggulan kompetitif.
- f. Masih banyak guru yang telah lulus sertifikasi kualitas kerja mereka tidak meningkat.
- g. Banyaknya guru yang telah lulus sertifikasi belum mampu meningkatkan profesionalisme dalam pembelajaran.
- h. Banyaknya guru yang belum menggunakan metode yang bervariasi, artinya masih menggunakan metode ceramah.
- i. Masih rendahnya mutu pendidikan di wilayah UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

Nurdin (2002: 83) menyebutkan kinerja guru adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, menilai hasil belajar siswa, yang semuanya saling berurutan dan tak terpisahkan satu sama lainnya. Sementara Patricia King dalam Uno dan

Lamatenggo (2014: 64) menyatakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyasa (2013: 75) kinerja guru adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sementara Supardi (2014: 54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Uno dan Lamatenggo (2014: 65) menyatakan bahwa kinerja guru sekolah dasar adalah dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2014: 95). “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan” (Robbins dan Judge, 2015: 129). “Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku dengan cara tertentu” (Moorhead dan Griffin 2013: 86). Definisi lainnya menurut Cascio dalam Hasibuan (2014: 95) motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Sedangkan menurut Uno (2014: 71-72) motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

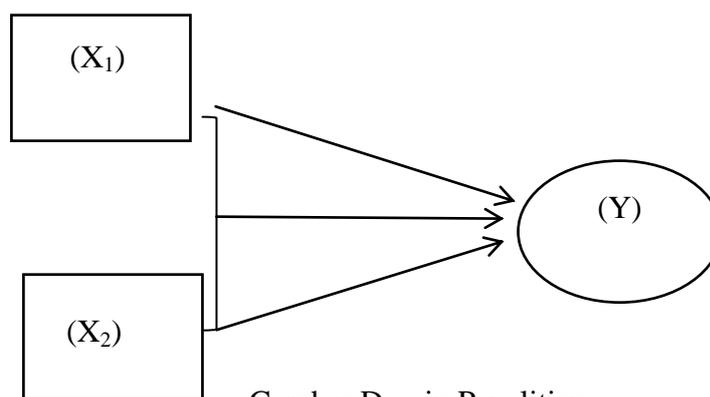
Sebelum penelitian ini telah ada beberapa penelitian yang telah melakukan penelitian dengan tema yang sama. Penelitian-penelitian yang terdahulu ini berguna sebagai masukan-masukan agar dapat memberikan arahan kinerja dan perkuatan defenitif pada penelitian ini. Hasil-hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru, artinya budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru memberikan

sumbangan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang.

Sumber daya manusia yang menentukan dalam kegiatan belajar mengajar adalah guru dan peserta didik, sehingga guru menempati posisi penting dalam mewujudkan keberhasilan kegiatan belajar mengajar. Komponen tersebut akan berpengaruh pada kinerja mengajar guru. Kinerja guru adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu. Wujud dari kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerjanya serta komunikasi yang terjalin dengan lingkungan disekitarnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti. Desain penelitian tentang pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tampak pada gambar dibawah ini.



Keterangan

- X₁ = Budaya Organisasi Sekolah
- X₂ = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Guru

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2013: 173). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar Negeri dan swasta yang

berada di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebanyak 128 orang, Penentuan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dalam Riduwan (2010: 65) dengan taraf signifikansi 5% diperoleh sampel sebanyak 97 guru. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penentuan ukuran sampel ditentukan berdasarkan pendapat

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner). Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir, skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan rumus uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid atau tidak, apabila nilai r yang diperoleh (r_{hitung}) dibandingkan dengan (r_{tabel}) dengan taraf signifikan 5% apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar dari 0,361.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai batas yang digunakan adalah nilai r *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika harga $r_{hitung} > 0,70$ maka instrument tersebut reliable, dan sebaliknya jika harga $r_{hitung} < 0,70$ maka dikatakan instrument tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas “*goodness of fit*” dari Kolmogorov-Smirnof, karena data penelitian berskala ordinal (Santoso, 1999: 311). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilainya $> 0,005$. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear. Untuk mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi

seederhana digunakan untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yaitu: dengan persamaan regresi dirumuskan : $\hat{Y} = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif budaya organisasi sekolah menunjukkan baik atau 53,61% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 112,19 yang terletak pada interval 93 – 114. Terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 47,5%, dan pengaruh ini lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja guru sebesar 64,6%. Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Robbins dan Judge (2011: 259) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membangun keterpaduan (kekompakan), loyalitas dan tanggung jawab (komitmen) pada organisasi sehingga akan memperkecil kecenderungan karyawan meninggalkan organisasi.

Hasil analisis deskriptif motivasi kerja guru menunjukkan tinggi atau 55,67% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 102,14 yang terletak pada interval 85 – 104. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dalam kategori tinggi dalam menjalankan tugasnya yaitu sebesar 64,6%. Namun demikian masih terdapat guru yang motivasi kerjanya dalam kategori cukup dalam melaksanakan tugasnya, ini tercermin pada indikator bahwa guru kurang menguasai metode dan evaluasi hasil belajar. Motivasi kerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang yang tergolong dalam kategori tinggi ini terdorong oleh adanya suatu kebutuhan akan dorongan dan upaya untuk meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya dorongan tersebut menuju suatu prestasi yaitu kinerjanya.

Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru akan dapat meningkatkan kinerja gurunya secara optimal.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerja gurunya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seorang guru, maka semakin rendah pula kinerja gurunya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru di sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah dengan memotivasi guru agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan. Budaya organisasi sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Di samping budaya organisasi, faktor lain yang turut menentukan keberhasilan pendidikan adalah motivasi kerja guru. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Cascio dalam Hasibuan, 2014: 95). Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno, 2014: 71-72). Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dengan kemampuan mengelola pembelajaran yang mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Mulyasa, 2013: 75). Kinerja guru adalah hasil guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji regresi dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 47,5%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika budaya organisasi sekolah semakin baik maka kinerja guru akan meningkat.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 64,6%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika guru memiliki motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja guru akan meningkat.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 79%. Pengaruh yang positif ini berarti bahwa jika budaya organisasi sekolah semakin baik dan guru memiliki motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja guru akan meningkat.

Saran guna meningkatkan kemajuan SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang:

1. UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang (a) perlu meningkatkan agar kinerja guru dapat meningkat dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah terprogram dan terencana. (b) Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru di sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah dengan memotivasi guru agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
2. Kepala SD di Sarwas I: (a) Kehadiran budaya organisasi sekolah yang baik sangat diperlukan untuk memperkuat kinerja guru dengan demikian budaya organisasi sekolah perlu di tingkatkan agar kinerja guru dapat meningkat

dengan menciptakan sekolah yang kondusif agar guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. (b) Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru di sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh kepala sekolah adalah dengan memotivasi guru agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya serta meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan alokasi waktu yang telah direncanakan dalam setiap pembelajaran

3. Bagi guru SD Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang (a) Kehadiran budaya organisasi sekolah yang baik sangat diperlukan untuk memperkuat kinerja guru dengan demikian budaya organisasi sekolah perlu di tingkatkan agar kinerja guru dapat meningkat. (b) Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru di sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh guru adalah dengan memiliki wawasan serta lebih memahami tugas pokok guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Cahyawati, Yudha. 2009. Mengkritisi Kinerja Guru Pascasertifikasi. <https://pakwal4.wordpress.com>. Diunduh tanggal 4 Februari 2015 pukul 07.10 WIB.
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Depdiknas, 2003, *Draft Naskah Akademik Sertifikasi Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: P2TK Ditjen Dikti.
- Depdiknas, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain, Aswan. 2013. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, S. 2002. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Purwanto, Ngalim M. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A.M. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: RadjaGrafindo Persada.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Supardi 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanti D 2006. *Budaya Sekolah Efektif (Studi Etnografi di SMA Negeri 1 Surakarta)*. Surakarta: Tesis PPs.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Jakarta: BP. Media Pustaka Mandiri.
- Uno, Hamzah B. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winanti Marlina B., 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Atri Distribution*. Universitas Komputer Indonesia.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.