

# **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN SMK MUHAMMADIYAH WANASARI KABUPATEN BREBES**

**Oleh : Sri Rahayu, SE, MM.**

## **ABSTRACT**

The objectives of this study include: To determine the effect of financial and non-financial compensation on the performance of teachers and employees of the Muhammadiyah Wanasari Vocational School in Brebes Regency. The research method used is a case study, while for data analysis using statistical analysis tools, namely: (1) Validity test, (2) reliability test, (3) normality test (4) multicollinearity test, (5) heteroscedasticity test, (6) -T Test, (7) -F Test. The results showed that financial compensation had a positive and significant effect on the performance of teachers and employees. This can be seen from the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.207 > 1,703$ ) and the significance value  $< \text{significance level } (\alpha) < 0.05$  ( $0,000 < 0,05$ ) but non-financial compensation has no significant effect on the performance of teachers and employees. This can be seen from the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $9,089 > 1,703$ ) and the significance value  $< \text{significance level } (\alpha) < 0,05$  ( $0,088 < 0,05$ ). While simultaneously a positive and significant effect on the performance of teachers and employees. This can be seen from the  $F_{count} > F_{table}$  ( $44.412 > 2.920$ ) and the significance value  $< \text{significance level } (\alpha) < 0.05$  ( $0,000 < 0.05$ ).

**Keywords: Financial and Non-Financial Compensation, Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga untuk mempersiapkan dunia esok yang lebih sejahtera. Untuk itu, guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong

potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu di antaranya adalah pemberian imbal jasa yang

diterima guru atau sering disebut kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis dimana guru itu bekerja. Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi (2001:340), mengemukakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

#### B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial dan non finansial secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dan Karyawan SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes?
2. Apakah kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dan

Karyawan SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes?

#### C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru dan karyawan.

#### D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial dan non finansial secara parsial terhadap kinerja guru dan karyawan SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap kinerja guru dan karyawan SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian sistem yang terintegrasi yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Flippo (Sastradipoera, 2002:11) mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi,

integrasi, perawatan, dan pemutusan hubungan kerja sumber-sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sehingga sasaran-sasaran perseorangan, organisasi, dan kemasyarakatan dapat tercapai.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai tujuan yang berbeda dengan MSDM dalam konteks bisnis. Tujuan MSDM di dunia pendidikan lebih kepada pembangunan pendidikan yang bermutu, pembentukan SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi. Di Indonesia yang berwenang untuk mengatur, mengelola tenaga pendidik dan kependidikan adalah Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (PMPTK).

## **B. Kompensasi Non Finansial**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Malayu S. P. Hasibuan (2007:118) mengemukakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pendapat lain mengenai definisi kompensasi dikemukakan oleh T. Hani Handoko (2001:155) bahwa “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat

bersifat finansial dan non finansial pada periode yang tetap”. Sementara itu menurut William (Malayu S. P. Hasibuan, 2007:119), “kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per-jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pegawainya yang telah memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya untuk kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **2. Jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk imbalan dari hubungan guru dengan pihak manajemen dan bentuk imbalan yang berupa kompensasi finansial maupun non finansial, hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Henry Simamora (1997:35) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh pegawai (guru) sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Moh. Suhandak (2010:58) membagi kompensasi untuk

guru menjadi dua yaitu: (a) Kompensasi finansial dalam bentuk uang (Gaji atau upah, insentif, tunjangan), (b) Kompensasi non finansial dalam bentuk non uang (peluang promosi pengembangan karier bagi guru, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja).

### 3. Komponen Kompensasi Non Finansial Guru

Sebagai tenaga fungsional dan tenaga profesional di bidang pendidikan, guru berhak mendapatkan kompensasi sebagai layanan kesejahteraan. Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Pendidik dan Tenaga kependidikan, telah menetapkan bahwa pendidikan dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai.
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas

pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan Pasal 40 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Moh. Suhadak (2010:58) lebih rinci menjelaskan pemberian kompensasi non finansial meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Promosi (Peluang promosi pengembangan karier bagi guru)

- 1) Perencanaan promosi bagi guru
- 2) Kesempatan promosi bagi guru
- 3) Pelaksanaan promosi bagi guru
- 4) Ketepatan waktu promosi bagi guru

b. Pengembangan diri (DIKLAT)

- 1) Perencanaan diklat
- 2) Kesesuaian diklat
- 3) Manfaat diklat

c. Lingkungan kerja

- 1) Kenyamanan tempat kerja
- 2) Fasilitas tempat kerja
- 3) Dukungan rekan kerja
- 4) Kondusifitas suasana kerja

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dalam penelitian ini indikator pemberian kompensasi non finansial mengacu pada pendapat Moh. Suhadak yaitu promosi (peluang promosi pengembangan karier bagi guru), pengembangan diri (DIKLAT), dan lingkungan kerja.

## C. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Guru dan Kompetensi Guru

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu:

- a. Kompetensi Pedagogik, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
- b. Kompetensi Kepribadian, adalah kemampuan kepribadian

- c. Kompetensi Profesional, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi Sosial, adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan efisien.

### 2. Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan dalam berbagai pengertian, yaitu (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang

bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.

### 3. Penilaian Kinerja

Menurut Noeng Muhadjir (1999:80-85) terdapat empat model pengukuran kinerja guru. Kriteria pengukuran kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Model STAG (*Standard Teacher Competence Upprasal Guide*) yang mengetengahkan empat komponen yang terdiri dari tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi dan profesionalitas serta kemasyarakatan
- b. Model Rob Nerris yang mengetengahkan enam komponen

yang terdiri dari kualitas personal, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan dikelas, dan penampilan siswa.

- c. Model Oregon (*OCE CBTE: Oregon Collage of Education Competence Basell Teacher Education*) yang mengetengahkan lima komponen, yang terdiri dari perencanaan dan persiapan kemampuan mengajar, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan hubungan dan tanggung jawab profesional terhadap orang tua, kulikuler, administrasi, dan anggaran.
- d. Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang telah disadur dari TPAI (*Teacher Performance Assesment Instructure*) yang mengetengahkan lima komponen yang terdiri dari rencana pengajaran, prosedur pengajaran, hubungan antar pribadi, standar

professional, dan persepsi siswa.

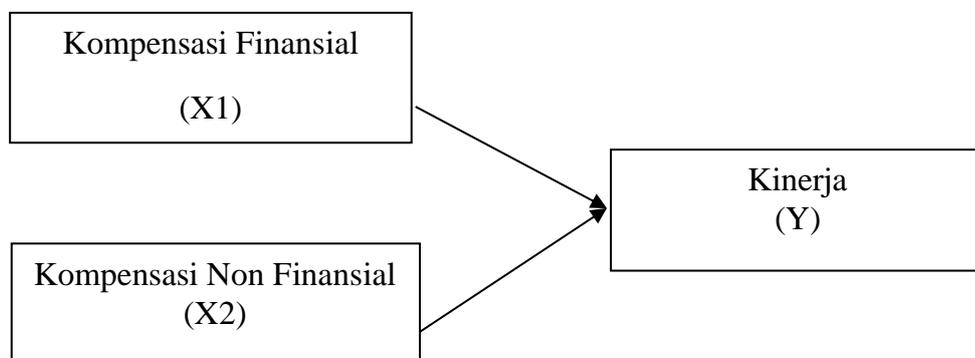
Pada penelitian ini penilaian kinerja yang digunakan adalah model APKG, hal ini mengacu pada pendapat Bolla bahwa aspek penilaian dengan model APKG didasarkan pada kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2005 yang menyebutkan bahwa

tugas profesionalisme guru tercermin dari kemampuan guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini model APKG dirasa lebih sesuai untuk mengukur kinerja guru.

#### D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



#### E. Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan non finansilabaik secara parsial terhadap kinerja Guru dan Karyawan SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes
2. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan non finansilabaik secara simultan terhadap kinerja Guru dan Karyawan SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes

## **METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

### **A. Jenis Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggambarkan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru dan karyawan pada SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes.

### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*) yakni Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dan Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yakni Variabel terikatnya adalah kinerja.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data yaitu Data Primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung antara lain jawaban atas angket (pernyataan) yang disebarakan kepada seluruh responden.
2. Sumber Data yaitu sumber primer dengan penyebaran angket penelitian terhadap Guru dan Karyawan pada SMK Muhammadiyah Wanasari Kabupaten Brebes

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan adalah *Library research* atau penelitian kepustakaan, *Field research* atau penelitian lapangan, Observasi merupakan cara pengamatan langsung ke lapangan untuk memperoleh data sesuai dengan masalah dan aspek yang diteliti, dan wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara komunikasi langsung dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.

### **E. Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).
2. Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama. Menghitung koefisien reliabilitas salah satunya menggunakan rumus cronbach's alpa
3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi residu dan persamaan regresinya mempunyai distribusi normal atau tidak.
  - b. Uji Multikolinieritas

- untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).
- c. Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan dengan yang lain.
4. Uji Hipotesis
- a. Uji signifikan parsial (Uji  $t$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variable independent secara parsial (individual) terhadap variasi variable dependen.
  - b. Uji  $F$  dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat.

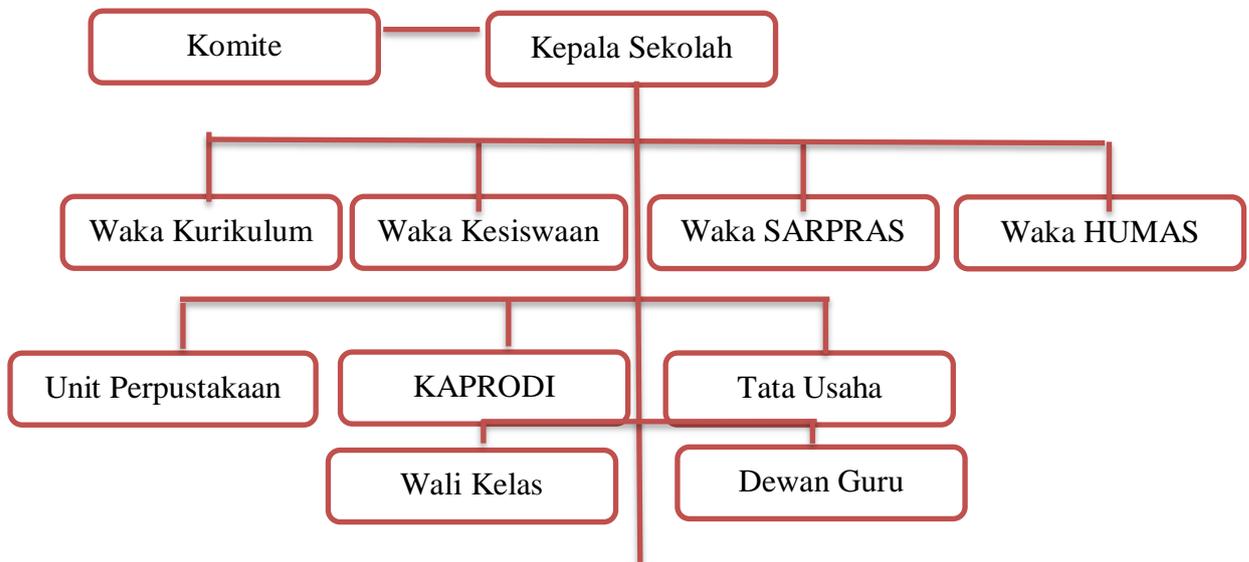
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Sejarah SMK Muhammadiyah Wanasari SMK

Muhammadiyah Wanasari Brebes merupakan lembaga formal yang didirikan oleh persyarikatan Muhammadiyah. SMK Muhammadiyah Wanasari Brebes berdiri pada tahun 2009 yang lokasi Jl. PG Banjaratma Km 01 Klampok Wanasari Brebes. SMK Muhammadiyah Wanasari Brebes memiliki tiga jurusan diantaranya Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Akutansi (AKT) dan Teknik Komputer Jaringan (TKJ). Adapun jurusan yang sudah terekreditasi yaitu jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) dengan status akreditasi B pada tanggal 20 Oktober tahun 2015.

### B. Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah Wanasari

#### Gambar 2



Struktur Organisasi SMK Muhammadiyah Wanasari Brebes

### C. Pembahasan

#### 1. Uji Validitas

Sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut, penulis terlebih dahulu melakukan try out terhadap 10 responden dengan beberapa pertanyaan untuk menguji tingkat validitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *product moment pearson*, Dengan  $\alpha = 0.05$ , maka nilai  $r$  tabel = 0,632, menunjukkan bahwa dari 15 pertanyaan dari variable

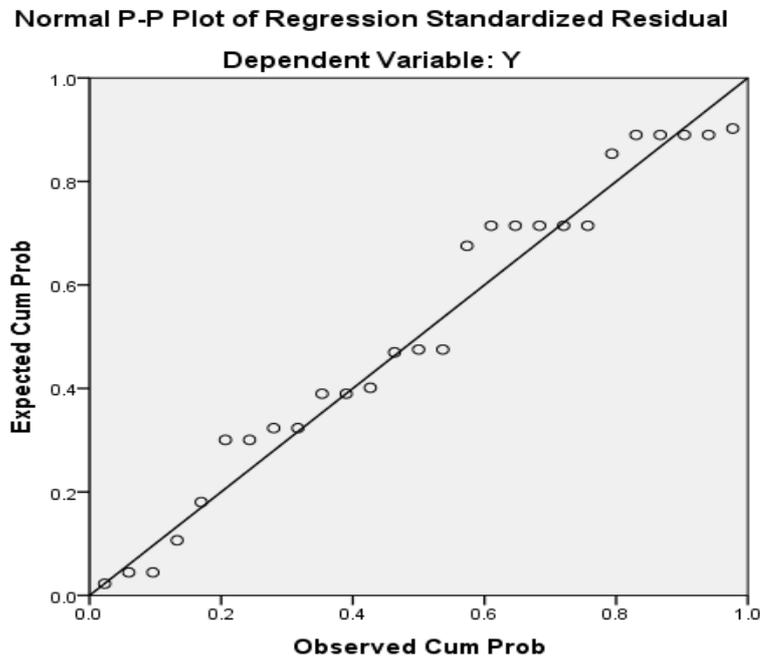
independen finansial dan nonfinansial dan dependen kinerja guru dan karyawan mempunyai kriteria valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* atas variable finansial, nonfinansial dan kinerja guru dan karyawan sebesar 0.965,

#### 3. Uji Normalitas

Gambar Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot



Sumber : data primer yang diolah

Gambar diatas memperlihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah agris diagonal, ini menunjukkan bahwa

model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Multikolinieritas  
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Finansial	.732	1.365
Nonfinansial	.732	1.365

Coefficients

Dependent variable Kinerja Guru dan Karyawan

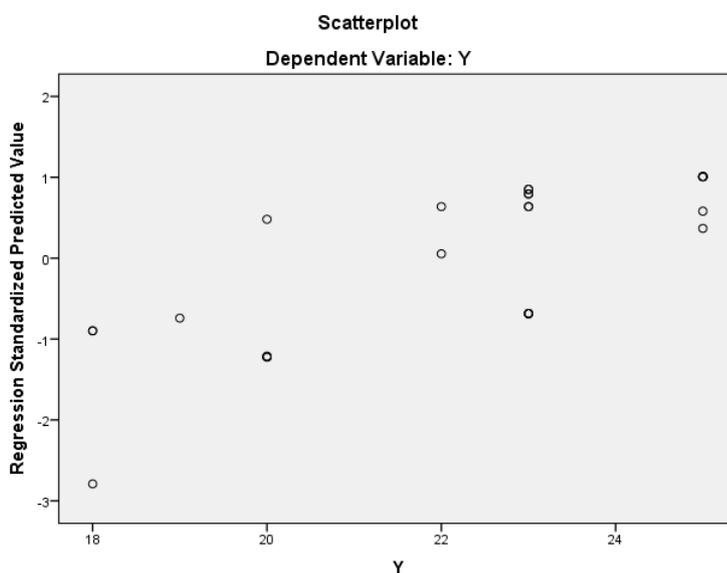
Sumber : data primer yang diolah

Berdasarka tabel diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* variable finansial dan nonfinansial sebesar 0.732 lebih besar dari 0.10, sementara pada nilai VIY variable

Kinerja guru dan karyawan sebesar 1.365 lebih kecil dari 10.00. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5 uji heteroskedastisitas



Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar namun ada titik yang membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada

model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel Hasil uji

Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.880	2.719		.691	.497
nonfinansial	.317	.177	.262	1.790	.088
finansial	.511	.115	.652	4.461	.000

a. Dependent Variable: Y

Variable finansial mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  finansial adalah 4.461

$> t_{tabel} 1.703$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa variable finansial berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja guru dan karyawan. Variable nonfinansial mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,088 dan  $t_{hitung}$  nonfinansial adalah  $1.790 > t_{tabel}$  1.703. Hal ini dapat

dikatakan bahwa variable nonfinansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

b. Uji F  
Tabel 5 Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.910	2	64.955	21.409	.000 <sup>b</sup>
Residual	63.715	21	3.034		
Total	193.625	23			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, nilai F 21.409 dengan tingkat signifikan 0,000<sup>b</sup>.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.207 > 1.703$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Kompensasi nonfinansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,089 > 1.703$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,088 < 0,05$ ).

3. Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $44.412 > 2,920$ ) dan nilai signifikansi  $<$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

### B. Saran

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

SMK Muhammadiyah Wanasari Brebes sebaiknya meningkatkan kompensasi finansial karena variabel ini dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (1995). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- B. Suryosubroto. (2005). *Manajemen Training*. Yogyakarta: UNY.
- Bolla, John J. (1983). *APKG Panduan Umum*. Terjemahan: DEPDIKBUD. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fasli Djalal dan Dedi Supriyadi. (2001). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa.
- Fauziah. (2004). Persepsi Pegawai tentang Pendidikan dan Pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. *Skripsi*. Universitas Negeri Makasar.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Henry Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Herawan dan Hartini. (2009). *Manajemen Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Afabeta.
- Karsono. (2005). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Teknologi dan Industri. *Jurnal PTM volume 5*. Nomor 1. Hlm. 19-24.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Martinis Yamin. (2008). *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Marzuki. (2008). Pengaruh Pemberian Insentif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP PGRI Kalimulya Depok. *Skripsi*. STIM Hidayatulloh.
- Mathis dan Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Moh. Pabundu Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moh. Suhadak. (2010). Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Pembinaan Pengawas, Imbal Jasa, dan Pengalaman Diklat

- terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri Kota Surabaya. *Thesis*. UNY.
- Muhibbin Syah. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noeng Muhadjir. (1999). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Nina Irmawati. (2009). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Pamulang Tangerang. *Thesis*. AP-UPI.
- Riggio. (2003). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. New Jersey: NJ Prentice Hall.
- Rizky Kesuma Rahman. (2009). Pengaruh Efektifitas Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bandung. *Thesis*. AP-UPI.
- Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sardiman. (1994). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sastradipoera. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operasional*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Shaftani. (2010). Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru. *Thesis*. AP-UPI.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukardi. (2001). *Guru Powerfull Guru Masa Depan*. Bandung:
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Uzer Usman. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja dyakarya.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Peraturan
- Undang-undang Perbankan No. 7. 10. 14 tahun 1998. edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit : Rajawali Pers. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen. Diakses dari <http://advokat-rgsmitra.com/>. Tanggal 24 Januari 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diakses dari <http://advokat-rgsmitra.com/>. Tanggal 24 Januari 2012.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasaran untuk Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/ Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/ Madrasah Aliyah (SMA/MA). Jakarta: KEMENDIKNAS.

<http://pgri-lebak.org/berita/95-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru.html>. Tanggal 13 November 2012.