**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAMAN KANAK-KANAN**

**DAN PENDIDIKAN LUAR BIASA**

**JURNAL tesis**

Diajukan sebagai syarat Ujian Tesis Guna Memperoleh Gelar Magister

Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Pendidikan

**OLEH:**

**ASEP SAEPUDIN ANWAR**

**138020139**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2020**

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TAMAN KANAK-KANAN DAN PENDIDIKAN LUAR BIASA (PPPPTK TK DAN PLB)**

 Penelitian ini yang berjudul pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pusat pengembangan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan taman kanak-kanan dan pendidikan luar biasa (PPPPTK TK dan PLB) selain itu untuk mencari besarnya pengaruh budaya kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja, untuk mencari besarnya pengaruh budaya kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja. Penelitian ini dilaksanakan di PPPPTK TK dan PLB Bandung dengan mengambil populasi pegawai sebanyak 46 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yaitu analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian deskriptif menunjukan budaya kerja semuanya baik tetapi pada dimensi kenyamanan tempat bekerja dan cara bekerja sedikit kurang baik.Motivasi kerja pegawai cenderung baik. Tingkat kinerja pegawai pada dimensi hasil yang dikerjakan cenderung kurang baik,perlu ada peningkatan dalam dimensi ini dibandingkan dimensi jumlah yang dihsalikan, memaksimalkan waktu, penggunaan sumber daya organisasi, menjalankan fungsinya. Hasil penelitian verifikatif terbukti ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan motivasi tehadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung.

Kata kunci :budaya kerja, motivasi, kinerja

**PENDAHULUAN**

 Pengembangan budaya kerja ini adalah mengarah pada kualitas visi, misi yang sudah disusun sehingga diharapkan dapat mendasari setiap pegawai Pusat PengembanganPemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa dalam berkiprah di lembaganya.Dengan demikian setiap pegawai punya landasan kerja seperti yang sudah di canangkan. Pengembangan budaya kerja ini diharapkan mempunyai arah untuk meningkatkan kerja pegawai yang nantinya dapat dibina secara etis, bermoral, disiplin, lebih professional, produktif, bertanggung jawab, akan tetapi tidak lepas dari nuansa kebersamaan.

 Dengan budaya kerja ini akan terjadi manfaat ganda bagi semua pegawai Pusat PengembanganPemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa, karena adanya motivasi kerja setiap individu yaitu diharapkan dapat berkesempatan untuk lebih berperan berprestasi, aktualisasi diri mendapat pengalaman, penghargaan, kebanggaan dalam bekerja, rasa ikut memiliki, bertanggung jawab, dapat meningkatkan kemampuan dalam memimpin, memecahkan masalah, memperluas wawasan, lebih memahami hidup, pengabdian pada lembaga bekerja dengan baik, dan berprestasi. Dimasa lalu kurang dikembangkanya budaya kerja dan motivasi berakibat beberapa pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa kurang memperhatikan tanggung jawab dalam bekerja misalnya: kurang disiplin, lambatnya menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan, ku

rangnya koordinasi sesama rekan kerja, kurangnya rasa kekeluargaan, kurangnya petunjuk operasional yang jelas ketika menyimpulkan suatu kasus atau masalah yang ada di tempat kerja, banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang jelas.

 Sehubungan dengan itu tingkat pengembangan budaya kerja di lingkungan Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa ada pembenahan, baik secara administratif, ataupun secara pembinaan individual yang dilakikan oleh setiap tingkat pimpinan baik dari tingkat paling tinggi (Kepala Pusat), kepala bagian umum, kepala bidang program dan informasi, kepala bidang fasilitas peningkatan kompetensi, kasubag bagian tata usaha dan kepegawaian, kasubag Bagian perencanaan dan penganggaran, kasi seksi penyelenggaraan, kasi seksi evaluasi, kasi seksi program, kasi seksi data dan informasi dan kelompok jabatan fungsional. Bahkan untuk memudahkan koordinasi dan penyelesaian tugas maka dibentuk Satuan Tugas (satgas), Divisi dan Departemen perbidang studi untuk kelompok bidang studi widyaiswara.

 Budaya kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan lembaga akan sukar dicapai bila tidak ada budaya kerja. Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi lembaga maupun bagi pegawai sendiri.

 Berdasarkan pengamatan penulis,budaya kerja belum menunjukkan hasil yang optimal sehingga belum terciptanya iklim kerja yang kondusif. Belum tercipatnya situasi dimana setiap pegawai bisa menjalankan budaya kerja yang positif.

 Begitu juga dalam motivasi kerja belum menunjukan gairah yang begitu optimal, sebagian pegawai masih merasakan kurang puas dalam bekerja. Motivasi sangat berpengaruh dalam mendukung kinerja, jika motivasinya positif maka hasil kinerja akan baik.

 Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis melakukan penjajagan awal pada PPPPPTK TK dan PLB Bandung , penulis menduga kinerja pegawai perlu ditingkatkan

**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja pegawai di PPPPP TK dan PLB Bandung.
2. Motivasi pegawai di PPPPP TK dan PLB Bandung
3. Kinerja pegawai di di PPPPP TK dan PLB Bandung
4. Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di di PPPPP TK dan PLB Bandung
5. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di di PPPPP TK dan PLB Bandung.
6. Besarnya pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di PPPPP TK dan PLB Bandung.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Budaya Kerja**

 Budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa:Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaraan dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”

**Motivasi**

Menurut Mc. Clelland dan atkinson dalam Rivai dan Sagala (2009: 841), terdapat tiga kebutuhan manusia akan menentukan tingkah lakunya yaitu: ‘kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afilliasi (*need for arffiliation*), dan kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement*)

**Kinerja**

Rivai dan Sagala (2009: 548), menyatakan bahwa:Kinerja merupakan suatu fungsi dan kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pada kerangka pemikiran tersebut, hipotesis parsial dan simultan yang dibuat adalah sebagai berikut:

Budaya Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai PPPPPTK TK dan PLB.

Hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H1: Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

H2: Motivasiberpengaruh terhadap Kinerja.

H3: Budaya Kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kinerja.

**Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian, oleh karenanya populasi dalam penelitian ini adalah serluruh Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung sejumlah 46 orang. Adapun teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik sensus. Sensus merupakan seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

**Pembahasan**

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pada tujuan penelitian ini untuk

mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan motivasi terhadap kinerja sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dan motivasi dengan Kinerja Pegawai PPPPPTK TK dan PLB Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan analisis data untuk melihat apakah benar ada pengaruh antara Budaya kerja dan motivasi sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai sebagai Variabel terikat, serta melihat kesertaan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkahlangkah yang akan ditempuh adalah sebagai

berikut :

1. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel budaya kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y)
2. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y)
3. Menghitung nilai kolerasi antara nilai variabel budaya kerja (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai
4. Menghitung nilai tes Hipotesis untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak

**UJI SIGNIFIKANSI DAN UJI LINEARITAS**

**Koefisien jalur X1 dan X2 terhadap Y**

 Dari data diatas hasil analisis jalur budaya kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara persial dilihat dari standardized Coefficents Beta adalah sebagai berikut :

Koefisien jalur X1,X2 ke Y

|  |
| --- |
| Coefficientsa |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 |

|  |
| --- |
| Model Summary |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,582a | ,338 | ,308 | 1,742 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Kerja |

 (Constant) | 7,863 | 2,790 |  | 2,818 | ,007 |
| Budaya Kerja | ,209 | ,096 | ,277 | 2,174 | ,035 |
| Motivasi | ,329 | ,092 | ,454 | 3,568 | ,001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |

1. Koefisien jalur Budaya Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,277,signifikasinya (0,035)
2. Koefisien jalur Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,454, signifikasinya (0,01)

Dari data diatas koefisien jalur yang paling besar adalah variable Motivasi, sedangkan kofisien jalur yang paling kecil adalah Kepemimpinan.**Gambar tersebut menunjukkan bahwa antara variabel X1 dengan Y, X2 dengan Y, dan variabel Y Dalam penelitian ini ada 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu budaya kerja (X1) sebagai variabel bebas pertama dan motivasi (X2) sebagai variabel bebas ke dua, dan kinerja (Y) variabel terikat. Setelah diketahui nilai tetapan dari variabel bebas tersebut, kemudian dilakukan perhitungan pangaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat.**Melalui gambar 4.1 di atas, dapat diformulasikan hasil pengujian melalui tabel sebagai berikut :

Tabel

Hasil perhitungan jalur

|  |  |
| --- | --- |
| Variable | Koefisien Jalur |
| Budaya Kerja (X1) | 0,277 |
| Motivasi (X2) | 0,454 |

**Analisis jalur X1 dan X2 terhadap Y secara simultan (Bersama – sama)**

Berdaarkan hasil penghitungan analisis jalur x1 dan x2 terhadap y secara simultan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Hasil Korelasi Simultan Variabel X1 dan X2 dengan Y

Koefisien diterminasi (total pengaruh ) budaya (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja Y diliat dari R squer sebesar 0,338, sedangkan sisanya sebesar 0,662 merupakan variable epsilon yaitu variable yang berpengaruh terhadap kinerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Perhitungan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X1, X2 terhadap Y**

 Pengaruh langsung (Direct Effect) dengan analisis jalur dapat dihitung melalui hasil perhitungan regresi (X1 dan X2) kemudian dikuadratkan (pyx)2. Sedangkan pengaruh tidak langsung terhadap Y dapat dihitung budaya kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui Motivasi(X2), terhadap kinerja dari data di atas dapat diketahui pengaruh langsung (Direct Effect ) dan tidak langsung ( Inderect Effect) dengan analisis jalur dari variable independen terhadap Y dapat dilihat tabel berikut :

Tabel

Tabel pengaruh langsung dan tidak langsung

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Pengaruh Langsung ke Y | Pengaruh tidak langsung | Total Pengaruh X 🡺 Y |
| X1 | X2 |
| X1 | 0.077 |  | 0.029 | 0.254 |
| X2 | 0.206 | 0.029 |  | 0.483 |
| Y |  |  |  | 0.338 |

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Jalur X1 terhadap Y

1. Besarnya pengaruh langsung peubah X1 terhadap Y

(ρYX1)2 = 0,2772 = 0,077 = 7,7%

1. Besarnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y

ρYX1 x r12 x ρYX2 = 0,277 x 0,233 x 0,454 = 0,029 = 2.9%

1. Besarnya total pengaruh X1 terhadap Y

(ρYX1)2+ [ρYX1 x r12 x ρYX2] = 0,077 + 0,029 = 0,254 = 10.6%

Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Jalur X2 terhadap Y

1. Besarnya pengaruh langsung peubah X2 terhadap Y

(ρYX2)2 = 0,4542 = 0,206 = 20,6%

1. Besarnya pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y

ρYX2 x r12 x ρYX1 = 0,454 x 0,233 x 0,277 = 0,029 = 2,9%

1. Besarnya total pengaruh X2 terhadap Y

(ρYX2)2+ [ρYX1 x r12 x ρYX2] = 0,454 + 0,029 = 0,483 = 48,3%

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Besarnya pengaruh X1 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja) adalah 10.6% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 7.7%, pengaruh tidak langsung melalui X2 (motivasi) sebesar 2.9%; 2) Besarnya pengaruh X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja) adalah 28.3% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 20,6%, pengaruh tidak langsung melalui X1 (budaya kerja) sebesar 2.9%; dan 3) Besarnya pengaruh X2 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja) dari pengaruh lansung sebesar 48.3%

**Pembahasan**

**Hipotesis I (Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Hipotesis pertama ini menyebutkan bahwa “terdapat pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB”, dari hasil analisis statistik melalui perhitungan dengan uji t yang menyatakan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel (2.174> 2,014). Dengan demikian hipotesis pertama ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Budaya kerjayang diukur oleh kinerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh budaya kerja tersebut. Besarnya kontribusi budaya yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 7.7%; secara tidak langsung melalui motivasi (X2) sebesar 2.9%;sehingga total pengaruh budaya kerja terhadap kinerja adalah sebesar 10.6%. kinerja dapat dioptimalkan melalui upaya melalui budaya kerja sehingga berdampak kepada kinerja.

Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja jika budaya kerja bagus akan berdampak pada kinerja pegawai. Budaya kerja yang sudah tercipta di PPPPTK TK dan PLB meliputi anggapan dasar,sikap terhadap pekerjaan, prilaku ketika bekerja, lingkungan kerja sdan sama etos kerja berperan dalam pencapaian hasil kinerja. Jika semua dimensi tersbut tersebut jelek maka kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB tidak akan optimal.

**Hipotesis II (Motivasi berpengaruh terhadap kinerja)**

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa “terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja di PPPPTK TK dan PLB”, dari hasil analisis statistik melalui perhitungan dengan uji t yang menyatakan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dilihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel (3.658> 2,014). Dengan demikian hipotesis kedua ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Motivasi yang diukur oleh kinerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh motivasi tersebut. Besarnya kontribusi motivasi yang secara langsung mempengaruhi kinerja sebesar 20.6%, pengaruh tidak langsung melalui budaya kerja (X1) adalah sebesar 2.9%; sehingga total pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 48.3%.Perolehan ini sangat baik dan perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi agar dapat menunjang kinerja pegawai sehingga berdampak kepada kinerja yang sesuai dengan tujuan lembaga PPPPTK TK dan PLB yang diinginkan.

Motivasi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seseorang khususnya dalam kajian masalah ini adalah pegawai, selaku pegawai di sebuah lembaga karena dengan adanya motivasi yang kuat maka tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya akan terlaksana, terlepas dari kualitas pekerjaan yang dihasilkannya.Hasil pekerjaan yang telah dicapai membentuk suatu perasaan puas dalam diri pekerja , karena paling tidak, tugas dan tanggung jawabnya sudah terlampaui. Dengan semakin banyak hasil pekerjaan yang sudah terlaksana akan semakin menurunkan beban pekerjaan yang dihadapai oleh para pegawai.

Motivasi ini tidak berwujud dan hanya dapat dirasakan oleh individu yang bersangkutan. Motivasi mempunyai dampak atau pengaruh yang begitu besar terhadap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang. Motivasi dapat terbentuk akibat adanya pengaruh dari luar ataupun dari dalam diri seseorang. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan baik. Dalam kaitannya dengan organisasi , motivasi berprestasi sangat cocok untuk diterapkan pada pegawai, karena motivasi berprestasi ini dapat diajarkan untuk mencapai prestasi kelompok atau organisasi lewat beberapa latihan. Dan yang paling utama dari motivasi adalah motivasi berlaku jujur, untuk motivasi yang satu ini sangat langka dijumpai, padahal bagi pegawai, motivasi ini dapat memberikan dampak psikologis yang positif bagi pegawai yang lainnya.

**Hipotesis III (Budaya kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja)**

Hipotesis ketiga menyebutkan bahwa “terdapat pengaruh dari budaya kerja dan motivasipegawai secara simultan terhadap kinerja di PPPPTK TK dan PLB”.

Budaya Kerja dan motivasi yang diukur oleh kinerja memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dijelaskan oleh budaya kerja dan motivasi tersebut. Kekuatan hubungan dari budaya kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja adalah sebesar 0,338 atau sebesar 33.8% yang tergolong tinggi. Hasil yang diperoleh ini sudah baik dan perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dalam penelitian ini hanya diukur oleh budaya kerja dan motivasi . Semakin banyak terpenuhinya faktor yang mempengaruhi kinerja, maka semakin baik pula kinerja tersebut itu terpenuhi, sehingga berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja.

**Simpulan**

Berdasarkan kepada hasil analisis pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

* 1. Budaya kerja di PPPPTK TK dan PLB yang diukur melalui Anggapan Dasar tentang kerja, Sikap terhadap pekerjaan, Prilaku ketika bekerja, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja termasuk ke dalam kategori baik. Namun demikian masih ada terdapat indikator yang lemah. Adapun semua indikator menunjukan ke hal cenderung positif tetapi ada indikator yang paling rendah yaitu indikator kenyamanan tempat kerja
	2. Motivasi pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung yang diukur melalui motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi, termasuk ke dalam kategori baik. Namun demikian masih ada indikator yang lemah. Adapun indikator paling lemah adalah indikator kebutuhan untuk membina dan mempertahankan suatu hubungan Implikasinya harus dapat mengoptimalkan bahwa atasan harus peka dalam membaca situasi, pendekatan secara personal, ajak bawahan tersebut bicara, ciptakan suasana lebih santai, dan berikan masukan serta solusi yang bisa membantu bawahan tersebut menemukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
	3. Kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam ketegori baik. Namun demikian masih ada indikator terlemah. Adapun dimensi yang paling lemah pada dimensi kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes, Faustino Cardoso (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, H. Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert. L. dan John H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.

Noe, A.Raymond (2000),*Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa: Mukaram dan Marwansah). Jakarta:Penerbit Erlangga.

Nurhadi, Mulyani (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2004). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada (Cetakan Pertama).

Rivai, Veithzal& Deddy Mulyadi (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal&E.J. Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen(2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, Aplikasi*(Alihbahasa: H. Pujaatmaka dan BenyaminMolan). Jakarta: Penerbit Prenhallindo(Jilid I).

Robbins, Stephen dan Mary Coulter(2005). *Manajement*.New Jersey: Prentice Hall, Inc. (7thEdition).

Sardiman, A.M.(2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, P. Sondang (1995). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sikula, Andrew E. (2003). Personnel Administration and Human Resource Management. New York: A Wiley Trans Edition, by John Wiley & Son, Inc.

Simamora, Henry (2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Siswanto, Bedjo (2001).*Manajemen Tenaga Kerja* “*Ancangan Terhadap Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*”.Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sundjaya, Ridwan S. dan Inge Barliani, (2002). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenhallindo.

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Kencana

Thoha, Miftah (2004). *Perilaku Organisasi* (*Konsep Dasar dan Aplikasinya*). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Timpe, A.Dale (2002)*Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis.* Jakarta: PT Gramedia Asri Media.

Wahyudi (2009). *Peran Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.

Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Work. Torrent Books.

Yamin, Martinis & Maisah (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.