



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI SE-LAMPUNG TIMUR

**Komarudin**

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Email : [komarudin@gmail.com](mailto:komarudin@gmail.com)

### **Abstract**

*Teacher's work motivation and work culture are the factors that influence teacher performance. This study aimed at determining the effect of teacher's work motivation on teacher performance, the effect of teacher's work culture on teacher performance, and the effect of teacher's work motivation and work culture on the performance of state Vocational High School (SMKN) teachers in East Lampung District. The sample of this research was 71 teachers. The main method of collecting data used was questionnaire. This study used simple linear regression analysis and multiple regression analysis as the techniques in analyzing the data. The results of this study indicated that: (1) there is a positive and significant effect of teacher's work motivation on teacher performance. It was seen from the value of regression coefficient variable  $X_1$  of 0.393 with  $p = 0.001$ . The magnitude of the regression coefficient that motivation of work has a positive effect on teacher performance. While the coefficient of determination  $r^2 = 0.159$  showed that teacher's work motivation affects 15.9% on teacher performance (2) there is a positive and significant effect of teacher's work culture on teacher performance. It could be seen from the value of R square of 0.082 means that the teacher's work culture has an effect on teacher performance of 8,2% (3) there is positive and significant effect of teacher's work motivation and teacher work culture together to teacher performance.*

**Keywords:** *Work Motivation, Teacher Work Culture, Teacher Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Profesi guru mempunyai peranan, fungsi dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan, yaitu menciptakan insan Indonesia yang cerdas, komprehensif dan kompetitif. Guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. Untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang baik guru

merupakan faktor utama karena guru menjadi pemeran utama dalam pembelajaran. Guru menjadi aktor utama sebagai orang yang merancang, mengelola dan menilai proses pembelajaran yang sedang berlangsung. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam UU no. 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa: "guru adalah

pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”.

Dalam rangka mengembangkan guru menjadi pribadi yang profesional dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya tersebut banyak upaya yang dilakukan pemerintah, diantara upaya tersebut adalah dilakukannya tunjangan sertifikasi dan penilaian kinerja guru. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atas tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya. Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam menjalankan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. kinerja guru secara umum juga dapat terlihat pada kegiatannya yang meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan program pengayaan dan melaksanakan program remedial. ada beberapa fakta yang terungkap dari hasil pra survai tanggal 9 Januari 2017

yang telah peneliti lakukan terhadap beberapa SMK Negeri di Lampung Timur.

Dari hasil evaluasi internal oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum terhadap guru mata pelajaran menunjukkan kinerja guru masih rendah. Hal ini ditunjukkan bahwa pada tahap persiapan atau perencanaan mengajar masih banyak guru dalam merencanakan program pembelajaran tidak sesuai dengan panduan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), administrasi pembelajaran yang di buat seperti silabus, pemetaan SKKD, menyusun program tahunan, program semester, pemetaan minggu efektif dan tidak efektif, pemilihan media pembelajaran, metode penilaian, rencana bimbingan lanjutan, sampai sekarang masih banyak yang copy paste sehingga apa yang direncanakan dengan pelaksanaan tidak sesuai. Banyak guru yang berlomba membuat RPP sebagus mungkin tapi tidak menjadi pedoman dalam pelaksanaan proses pembelajaran tapi hanya menjadi dokumen guru yang digunakan saat dipentingkan. Pada tahap pelaksanaan proses pembelajaran, pengelolaan pembelajaran serta penilaian proses dan hasil belum maksimal, ketidakmampuan guru dalam



mengelola kelas agar suasana lebih nyaman dan menarik untuk belajar masih sering ditemukan, penggunaan media pembelajaran untuk menumbuhkan kegairahan dalam pembelajaran belum maksimal. Proses penilaian oleh guru terhadap siswa tidak melalui prosedur yang benar, hasil penilaian tidak menjadi pedoman dalam menyusun program pembelajaran berikutnya. Di sisi lain semangat menjadi yang terbaik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya masih jarang ditemui. Disamping itu kelemahan kinerja guru juga terlihat dari tidak adanya target yang jelas dalam pembelajaran. kualitas kerja yang dihasilkan, penguasaan bahan ajar yang lemah, perencanaan program pengajaran yang tidak tepat, kemampuan dalam penggunaan media pembelajaran dan metode pengajaran yang kurang tepat, serta kelemahan dalam mengemas informasi dan melakukan komunikasi yang efektif kepada peserta didik. Kondisi ini sebenarnya bukan karena guru di SMK Negeri Lampung Timur tidak memenuhi kualifikasi sebagai guru profesional, Jika dilihat dari kualifikasi akademik dari 251 guru 173 guru telah mengikuti diklat peningkatan kompetensi guru atau 85,2% guru telah

mengikuti diklat dan berbagai workshop tentang pengembangan keprofesionalan guru.

Dari hasil observasi terhadap beberapa guru, ada beberapa hal yang terungkap sehingga menyebabkan kinerja guru menurun diantaranya adalah perhatian dan penghargaan sebagai salah satu motivasi bagi guru yang punya dedikasi baik kurang diperhatikan, sementara bagi guru yang kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya tidak ada tindakan. Hal ini secara psikologis berdampak pada melemahnya motivasi diri untuk berlomba menjadi yang terbaik dalam menyajikan proses pembelajaran. Sebagai individu pengakuan akan eksistensi dirinya dalam sebuah komunitas masih sangat diperlukan. Selain itu ruang kerja yang kurang nyaman, fasilitas yang belum maksimal juga memberikan kontribusi terhadap rendahnya kinerja guru di SMK Negeri Lampung Timur. Selain itu kesadaran akan tugas dan tanggungjawab sebagai guru baik secara pribadi maupun tanggungjawab sosial masih rendah. Sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan terutama bagaimana mengendalikan motivasi yang

bersumber pada diri pegawai (*factor intern*) dan menumbuhkan motivasi pegawai melalui sumber daya di luar diri pegawai (*factor eksternal*), sehingga mampu yang terjadi tidak akan mempengaruhi kinerja guru.

Selain motivasi yang dapat mendorong perilaku untuk bekerja lebih baik adalah budaya kerja di lingkungan sekolah. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Supriyadi dan Guno, 2014). Hasil pengamatan peneliti bahwa banyak jam tidak efektif karena digunakan untuk bersantai di ruang-ruang tertentu seperti ruang guru, ruang tata usaha, ruang bimbingan konseling (BK). Banyak yang menyikapi tugas dan kuajiban sebagai guru sebatas gugur kewajiban. Prilaku-prilaku yang seharusnya muncul dan menjadi teladan pada saat bekerja seperti disiplin waktu, bertanggungjawab terhadap tugas, rajin, berdedikasi tinggi sudah mulai luntur.

## **1. Rumusan Masalah**

Rumusan penelitian ini adalah adalah: “Adakah pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Lampung Timur dan pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Lampung Timur?”.

## **2. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Lampung Timur dan pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Lampung Timur.

## **3. Tinjauan Pustaka**

### **a. Kinerja Guru**

Beberapa pendapat para ahli kinerja memiliki makna yang sama, kinerja guru adalah aktivitas seorang guru yang membuahkan hasil kerja tertentu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembelajaran . Kinerja guru meliputi: (1) kualitas kerja, yaitu melihat kemampuan guru atau kualitas hasil



kerja guru seperti kualitas perencanaan pembelajaran, sikap kehati-hatian dalam melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar, (2) kecepatan/ketepatan kerja, yaitu melihat bagaimana kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan dalam proses pembelajaran, (3) inisiatif dalam bekerja, yaitu melihat kreatifitas guru dalam bekerja baik pada saat kegiatan belajar mengajar di kelas sedang berlangsung maupun di luar kelas (4) Kemampuan kerja, yaitu melihat bagaimana kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran sehingga menjadi menyenangkan dan menumbuhkan motivasi belajar yang tinggi bagi siswa, (5) Komunikasi, yaitu kemampuan guru dalam mengelola informasi atau menyampaikan materi di kelas, berinteraksi dengan siswa dan bersosialisasi dengan teman kerja.

### **1. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji kausalitas (pengaruh) variabel bebas terhadap variabel terikat berlandaskan teori pendukung setiap variabel tersebut. Variabel yang dicari pengaruhnya

## **METODE PENELITIAN**

### **b. Motivasi Kerja Guru**

Adalah kekuatan atau dorongan baik yang bersumber dari dalam diri guru (motivasi *intrinsik*) atau dari luar diri guru (motivasi *ekstrinsik*) yang dapat menggerakkan dan memberi kekuatan untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.

### **c. Budaya Kerja**

Adalah suatu falsafah atau kebiasaan yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan di sekolah, yang tercermin dari sikap guru terhadap pekerjaan dan perilaku guru pada saat bekerja.

dalam penelitian ini meliputi dua variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), budaya kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat kinerja guru ( $Y$ ).

## **2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Lampung

Timur tersebar di 8 Sekolah yang berjumlah 251 guru. Sampel yang akan diambil peneliti ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 71 guru Adapun teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan sebanyak 71 orang tersebut menggunakan teknik *proporsional cluster random sampling*.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket untuk motivasi kerja dan budaya kerja, sedangkan kinerja guru menggunakan kuisisioner. Instrumen pertanyaan dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pertanyaan dipersiapkan sebelumnya dan kemudian diberikan kepada

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”

Berdasarkan output SPSS mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,399 dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan motivasi kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula dan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,393, konstanta sebesar 53.115, sehingga persamaan regresi linier sederhananya adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1$$

$$\hat{Y} = 53.115 + 0.393X_1$$

responden untuk dijawab dan setelah diisi oleh responden ditarik kembali oleh peneliti untuk dianalisis dengan aplikasi komputer.

### 4. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis yaitu; (a) analisis deskriptif, (b) analisis regresi sederhana dan ganda,serta (c) analisis koefisien determinasi dan uji F. Untuk memudahkan pengolahan data, maka data diolah menggunakan komputer program *Statistical Program for the Social Sciences (SPSS)*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien *b* merupakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y. Untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan, dimana *b* bernilai positif ini berarti bahwa jika motivasi kerja sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,393 poin pada konstanta 53.115. Dengan kata lain bahwa semakin baik Motivasi kerja maka kinerja guru akan meningkat. Adapun pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji



melalui output SPSS nilai Sig 0,001 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh nyata antara variabel budaya kerja sekolah terhadap kinerja guru, berarti ada pengaruh nyata antara variabel budaya kerja sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan output SPSS dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai  $r$  square sebesar 0,159, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 15,9% dan sisanya sebesar 84,1% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. Dengan demikian berdasarkan uji statistik tersebut hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Lampung Timur” dapat teruji kebenarannya. Hal ini berarti pula tujuan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja sekolah terhadap kinerja guru dapat diwujudkan.

## 2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil uji regresi melalui program SPSS (Coefficient) diperoleh koefisien

korelasi sebesar 0.287 dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan jika budaya kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula dan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,287 dan konstanta sebesar 61.389. Sehingga persamaan regresi linier sederhananya adalah:

$$\hat{Y} = a + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 61.389 + 0.287X_2$$

Koefisien  $b$  merupakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel  $Y$ . Untuk setiap perubahan variabel  $X$  sebesar satu satuan, dimana  $b$  bernilai positif. Ini berarti bahwa jika budaya kerja meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,287. Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh nilai  $r$  square sebesar 0,082. Hal ini berarti bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 8,2% dan sisanya sebesar 91,8% ditentukan oleh sebab lain.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan

SPSS 16.0 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 46.981 koefisien motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.333, dan koefisien budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,136. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 46.981 + 0.333X_1 + 0,136X_2.$$

Didalam regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa: Koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,333 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin variabel motivasi kerja, maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,136. Koefisien regresi variable budaya kerja 0,136 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin variable budaya kerja, maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,136. Jika terjadi peningkatan 1 poin atas motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama,

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didukung oleh persyaratan uji yang cukup, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru guru. Simpulan tersebut

maka kinerja guru guru mengalami peningkatan sebesar (0,333 + 0,136).

Berdasarkan hasil output SPSS 16.0 diperoleh nilai r square sebesar 0,172. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 17,2% dan sisanya sebesar 82,8% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Dengan demikian berarti hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan budaya kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Lampung Timur” dapat teruji kebenarannya. Hal ini berarti pula tujuan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru guru dapat diwujudkan.

didukung oleh hasil analisis sebagai berikut:

1. Besarnya  $t_{hit} = 3,612$  lebih besar dari harga  $t_{tabel} = 1,997$ , dan probabilitas Sig. = 0,001 lebih kecil dari 0,05 berada di daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja



guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kabupaten Lampung Timur

2. Besarnya  $t_{hit} = 2,489$  lebih besar dari harga  $t_{tabel} = 1,997$ , dan probabilitas Sig. = 0,015 lebih kecil dari 0,05 berada di daerah penolakan  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Lampung Timur
3. Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16.0 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:  
Konstanta sebesar 46.981 koefisien motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.333, dan koefisien budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,136. Dengan persamaan garis regresinya adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 46.981 + 0.333X_1 + 0,136X_2.$$

Dimana Y adalah kinerja guru,  $X_1$  adalah motivasi kerja, dan  $X_2$  adalah budaya kerja. Artinya di dalam regresi linier tersebut adalah:

- 1) Nilai konstanta diperoleh sebesar 46.981 mengandung arti jika variabel motivasi kerja guru dan budaya kerja tidak ada,

maka nilai kinerja guru adalah 46.981.

- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,333 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin variabel motivasi kerja, maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,136.
- 3) Koefisien regresi variable budaya kerja 0,136 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin variable budaya kerja, maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,136.
- 4) Jika terjadi peningkatan 1 poin atas motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama, maka kinerja guru guru mengalami peningkatan sebesar (0,333 + 0,136).
- 5) Dari hasil pengujian diperoleh nilai r square sebesar 0,172. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 17,2% dan sisanya sebesar 82,8% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti. Dengan demikian berarti hipotesis ketiga yang berbunyi

“terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan budaya kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Lampung Timur” dapat teruji kebenarannya. Hal ini berarti pula tujuan penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru guru dapat diwujudkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aunurrahman. (2016). *Belajar dan Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Abdulloh, A.M. (2002). *Kinerja Dosen Universitas Negeri Makasar*: Jurnal Insani, hlm. 49-65
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian ( Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Basrowi, M.Pd. (2007). *Metode Analisis Data Sosial*. Kediri: CV Jenggala Pustaka Utama.
- Budiono. (1994). *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Ereka Cipta.
- Darojat, Tubagus Achmad. (2015). *Pentingny Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: Refika Aditama.
- Djati Sundring Pantja. (1999). *Pengaruh Variabel- variable Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Kristen Petra, Volume 1 Nomor 1, Surabaya.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu.(2001). *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*:Jurnal Fakultas Ekonomi Univer- sitas Brawijaya Malang.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*.
- Koesmono H. Teman. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara. (2002). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosda Karya.
- Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru*



*Profesional.* Bandung: PT  
Remaja Rosda Karya

*Administrasi.* Bandung:  
Alfabeta.

- Nursyatyalsaksana, Nunu. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Uhamka, Jakarta.  
(<https://www.scribd.com/doc/285347919/Pengaruh-Motivasi-Kerja-udaya-Kerja-Organisasi>)
- Riduwan. (2014). *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2007). *Metode dan Teknik menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, Achmad S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian*
- Sujarwanta, Agus. (2015). *Menginisiasi Masalah dan Pengujian Hipotesis dalam Penelitian Korelasional*. Metro: Lembaga Penelitian UM Metro Pres.
- Supriyadi, Garing dan Tri Guno. (2009). *Budaya Kerja Organisasi: Lembaga Administrasi Negara*.
- Sukrisna, hendra. (2009). *Pengaruh Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sukoharjo*. Tesis tidak diterbitkan.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uno, Hamzah dan Lamatenggo, Nina. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta; Bumi Aksra.
- Uno, Hamzah B. dan Nina, Lamatenggo. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Buku Aksara.
- UU Sistem Pendidikan Nasional RI Nomor 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Medya Duta.