

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KECAMATAN KEBAYORAN BARU KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN (2015)

Charity Anggraeni, Neti Karnati, Diah Armeliza

charityanggraeni@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between compensation and teacher's job performance of Middle School in Kecamatan Kebayoran Baru, South Jakarta. The method used is descriptive in the form of a survey. The population in this study is a teacher in the Middle School at Kecamatan Kebayoran Baru, South Jakarta. Samples were taken by using proportional random sampling technique. Based on this technique, the sample size used in this study were 69 from 225 teachers. Data collection for compensation (Variable X) and job performance (Variable Y) using a questionnaire. From the results of hypothesis testing to test the significance of the correlation is obtained that $t_{count} 5.421 > t_{table} 1.670$. Thus it can be said that the hypothesis can be accepted. This means that the null hypothesis (H_0) is rejected. The results of this study it can be concluded that there is a positive relationship between compensation with teacher's job performance of Middle School in Kecamatan Kebayoran Baru, South Jakarta. The results of this study also indicate that compensation's contribution to job performance is compensated at 30.49 %. From these values can be indicated that compensation had a positive effect on teacher's improvement of job performance.

Keywords: Compensation, Job Performance.

Pendahuluan

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. 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 diantaranya adalah pemberian imbal jasa yang diterima guru atau sering disebut kompensasi. Dalam jurnal pendidikan Aritonang disebutkan bahwa menurut Steers dan Porter (1991) tinggi

rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.

Pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Seperti yang terjadi di SMPN 39 Jakarta, yang dilansir oleh megapolitan.kompas.com (2015). Di dalam beritanya yang bertajuk "Gaji Guru DKI Belum Cair", Kepala SMPN 39 Jakarta Misto mengatakan, gaji guru bulan Mei ini belum cair. "Biasanya tanggal 5 setiap bulan gaji sudah turun. Tetapi, sampai sekarang gaji bulan Mei belum cair," ujarnya. Kondisi ini

menurut Misto, tidak secara langsung mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan pada kutipan di atas, dapat diketahui bahwa gaji dan tunjangan yang merupakan salah satu jenis kompensasi berpengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah. Hal tersebut cukup dapat diartikan turunya kinerja guru akibat pemberian kompensasi yang terlambat atau tidak terpenuhi sehingga mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi atau lembaga dan sebagai kontra prestasinya, organisasi atau lembaga tersebut memberikan kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan suatu organisasi atau lembaga dalam memberikan kompensasi tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kesalahan dalam menerapkan sistem pemberian kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pegawai. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunya kinerja.

Maka dari itu, pemberian kompensasi sangatlah penting di dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka guru-guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Adapun perumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah, “Apakah terdapat **Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administasi Jakarta Selatan?**”

Kajian Teori

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2011:118) adalah sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga atau perusahaan.

definisi kompensasi yang dikemukakan oleh Handoko (2012:155) bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai yang dapat bersifat finansial dan non finansial pada periode yang tetap. Mello (2006:482) mendefinisikan, *compensation is a key strategic real for organization to impacts an employer's ability to attract applicants, retain employees, and ensure optimal revels of performance from employees in meeting the organization's strategic objective.*

Menurut Werther dan Davis yang dikutip oleh Sofyandi (2006:160) menyatakan, *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Menurut Dessler (2003:302), *compensation all form of pay or reward going to employees and arising from their employment.* Ivancevich (2001:298) menjelaskan, *compensation is the human resource management function that deal with every type of reward individuals receive in exchange for performing organizational task.*

Ivancevich (2001:295) mengemukakan bahwa, *financial compensation is either direct or indirect. Direct financial compensation consists of the pay an employee receives in the form of wages, salaries, bonuses, or commissions. Indirect financial compensation, or benefits, consists of all financial reward that are not included*

in direct financial compensation. Typical benefits include vacation, various kinds of insurance, service like child care or elder care, and so fort. Nonfinancial like praise, self-esteem, and recognition, although not discussed in this text, affect employees motivation, productivity, and satisfaction.

Hasibuan (2011:118) mengelompokkan kompensasi menjadi dua, yaitu: 1) kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, dan 2) kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai). Robbins (2012:256) menyatakan, *compensation consists of three main components. Direct compensation encompasses employee wages and salaries, incentives, bonuses, and commissions. Indirect compensation comprises the many benefits supplied by employers, and nonfinancial compensation include employee recognition programs, rewarding jobs, organizational support, work environment, and flexible work hours to accommodate personal needs.*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Flippo (1995:4) antara lain: 1) permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan pegawai, 2) organisasi buruh, 3) kemampuan perusahaan untuk membayar, 4) produktivitas perusahaan dan perekonomian, 5) biaya hidup, dan 6) pemerintah. Schermerhorn (2010:130) menyatakan, *performance is influenced most directly by individual attributes such as ability and experience, organizational support such as resources and technology; and effort or the willingness of someone to work hard at what they are doing.*

Hasibuan (2011:94) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:35) mengemukakan, *job performance is formally defined as the value of the set employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.*

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Laurence D. Hazkew dan Jonathan C. Mclendon yang dikutip oleh Hamzah B. Uno (2008:15) mengemukakan bahwa, guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas.

Amstrong (2009:644) mengatakan bahwa, *a typical questionnaire may cover aspects of performance such as leadership, teamwork, communication, organizational skill, decisiveness, drive and adaptability.* Hasibuan (2011:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut: 1) kesetiaan, 2) hasil kerja, 3) kejujuran, 4) kedisiplinan, 5) kreativitas, 6) kerja sama, 7) kepemimpinan, 8) kepribadian, 9) prakarsa, 10) kecakapan, 11) tanggung jawab, 12) ketaatan.

Menurut Decenzo dan Robbins (2010:251) mengemukakan bahwa, *the specific application of these concepts makes immediate supervisors or co-workers the major input into the appraisal and lets them evaluate factors they are best qualified to judge. For example, when profesors evaluate secretaries within a university, they often use criteria as judgement, technical*

competence, and conscientiousness, whereas peers (other's secretaries) evaluate, for example job knowledge, organization, cooperation with co-workers, and responsibility.

Menurut Miner yang dikutip oleh Sutrisno (2010:12), mengemukakan empat aspek yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: 1) kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, 2) kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 3) penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang, 4) kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Robert dan Jackson, dalam kutipan Fahmi (2010:65), menyatakan bahwa, penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Sudarmanto (2009:30) mengemukakan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1) aspek kompetensi, 2) aspek budaya organisasi, dan 3) aspek penghargaan/imbalan.

Ivancevich (2001:295) mengatakan bahwa, *from the employee's point of view, pay is a necessity of life. It is one of the chief reasons people seek employment. Pay is the means by which they provide for the physiological needs of employees, however. What a person is paid indicates his or her worth to an organization. For the employer, compensation is one of the most important HRM functions. It is one of the major methods used to attract employees and motivate them for more effective performance.*

Menurut Mathis dan Jackson (2000:165), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi. Oleh karena itu apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka guru akan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerja pun akan melemah dan akan berdampak pula pada penurunan kinerja.

Seorang yang termotivasi, dalam bekerja akan: 1) berusaha memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan jabatan yang diemban, 2) menyadari bahwa bekerja dengan baik adalah kebutuhan, 3) bersedia secara suka rela meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, dan 4) merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya. Itulah sebabnya seorang guru yang termotivasi senantiasa mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha memahami tugas, sehingga secara maksimal dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian kompensasi dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Gomez, Balkin, dan Cardy (1995:357) mengemukakan bahwa, *in most societies, however, the amount of money an individual earns also serves as an indicator of power and prestige and is tied to feelings of self-worth. In other words, compensation affects a person economically, sociologically, and psychologically. For this reason, mishandling the compensation allocation process is likely to have a strong negative impact on employees and, ultimately, on the firm's performance.*

Bernardin (2003:236) mengatakan, *organizations are concerned with pay, not only because of its importance as a cost of doing business, but also because it motivates important decisions of employees about taking a job, leaving a job, and performance*

on the job. Werther dan Davis (1993:412) mengemukakan, *in severe cases, pay issues may lower performance, increase grievances, or cause workers to quit. Poorly compensated jobs can lead to absenteeism and other forms of employee withdrawal, too.*

Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMPN di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2015 – Januari 2016. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan korelasi, dan mengacu pada penelitian kuantitatif. Desain yang digunakan oleh penelitian ini adalah desain survei. Variabel maka digunakan desain *product moment*.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan sebanyak 225 orang. Untuk menentukan besar pengambil sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, maka besar sampel pada penelitian ini adalah 69 orang guru dari 7 SMP Negeri yang ada di Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Selanjutnya menentukan cara pengambilan sampel dari jumlah responden atau guru dari setiap sekolah dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*.

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah r_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dengan $n=20$, yaitu 0.444. Hasil dari uji coba instrumen

Variabel X (kompensasi) yang berjumlah 40 item pernyataan diperoleh 35 item valid dan 5 item. Selanjutnya pada instrumen Variabel Y (kinerja guru) yang berjumlah 40 item pernyataan diperoleh 36 item valid dan 4 item drop. Dengan kata lain pernyataan yang valid tersebut menandakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Setelah uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas guna menjamin instrument yang digunakan merupakan sebuah instrument yang handal, konsisten, dan stabil. Sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Setelah dilakukan perhitungan maka diperoleh r_{hitung} untuk Variabel X adalah 0.927 dan untuk Variabel Y adalah 0.923 yang dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dan $n=20$ adalah 0.444, dapat dilihat r_{hitung} kedua variabel lebih besar dari r_{tabel} , maka instrument kedua variabel dinyatakan reliabel dengan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya uji normalitas dan uji signifikansi dan linieritas regresi. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik.

Hasil Penelitian

Sebelum melakukan pengujian prasyarat, deskripsi data penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

No.	Data	Variabel	
		X	Y
1	Skor Minimal	0.0010	0.0002
2	Skor Maksimal	0.0534	0.0553
3	Skor Terendah	104	108

4	Skor Tertinggi	166	175
5	Total Skor	9170	9859
6	Mean	132.90	142.88
7	Modus	149	136

Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis data, yang pertama adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan perhitungan normalitas dengan menggunakan *Liliefors* dengan $\alpha = 0.05$ dan $n=69$, maka dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Kesimpulan
X	0.0534	0.1067	$\frac{L_{hitung}}{L_{tabel}} = \frac{0.0534}{0.1067} <$
Y	0.0553	0.1067	$\frac{L_{hitung}}{L_{tabel}} = \frac{0.0553}{0.1067} <$

Bertolak dari deskripsi data perhitungan normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data sampel Variabel X dan Variabel Y berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selanjutnya melakukan uji signifikansi dan linieritas regresi. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel penelitian, diperoleh persamaan $\hat{Y} = 65.63 + 0.58X$. Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Kemudian, hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah regresi yang diperoleh signifikan jika digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai

hubungan antar variabel yang sedang dianalisis.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan tabel ANOVA dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dan hasilnya diuraikan sebagai berikut: hasil persamaan regresi diperoleh $F_{hitung} = 29,390 > F_{tabel} = 3,984$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti model persamaan regresi sederhana terbukti signifikan. Sedangkan uji linieritas diperoleh nilai $F_{hitung} = 1,554 < F_{tabel} = 1,796$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier.

Setelah mendapatkan data lalu diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.55218. Dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 5.421.

Untuk uji satu pihak dengan $dk = 67$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1.670. Hal ini menyatakan bahwa bahwa $t_{hitung} = 5.421 > t_{tabel} = 1.670$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Adapun untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 30.49%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 30.49% terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Sedangkan 69.51% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari kompensasi.

Pembahasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa menurut Mathis dan Jackson (2000:165) bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui kompensasi. Selanjutnya sudah paparan dari Gomez, Balkin, dan Cardy (1995:357) yaitu, *in most societies, however, the amount of money an individual earns also serves as an indicator of power and prestige and is tied to feelings of self-worth. In other words, compensation affects a person economically, sociologically, and psychologically. For this reason, mishandling the compensation allocation process is likely to have a strong negative impact on employees and, ultimately, on the firm's performance.*

Kemudian Ivancevich (2001:295) mengemukakan, *from the employee's point of view, pay is a necessity of life. It is one of the chief reasons people seek employment. Pay is the means by which they provide for the physiological needs of employees, however. What a person is paid indicates his or her worth to an organization. For the employer, compensation is one of the most important HRM functions. It is one of the major methods used to attract employees and motivate them for more effective performance.*

Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh guru bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima guru semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kinerjanya juga semakin meningkat. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi guru karena kompensasi sangatlah penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan kata lain, kompensasi dimaksudkan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan sesuai, maka guru akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Akan tetapi, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai atau tidak tepat, maka akan mengakibatkan kinerja guru yang ikut menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian peneliti dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja guru SMPN di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan, diperoleh nilai r sebesar 0.55218. Dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t menghasilkan t_{hitung} sebesar 5.421. Untuk uji satu pihak dengan $dk = 67$ serta taraf signifikansi $\alpha = 05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1.670. Hal ini menyatakan bahwa bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . atau $5.421 > 1.670$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima.
2. Kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 30.49%. Dari angka kontribusi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Saran

1. Kepada sekolah, saran yang dapat diberikan hendaknya memberikan perhatian atas apa yang dirasakan oleh setiap guru tentang kompensasi yang diterima dan memberikan apresiasi kepada guru maupun pegawai sekolah yang selama ini turut membangun citra serta memberikan pelayanan terhadap sekolah dengan baik. Selain itu memotivasi dan mengarahkan kinerja yang harus dimiliki seorang guru. Sehingga diharapkan kompensasi yang memadai akan menciptakan kinerja guru yang baik.
2. Kepada guru, saran yang dapat diberikan hendaknya meningkatkan kinerjanya dengan bertanggung jawab penuh akan tugasnya serta meningkatkan motivasi dalam mengajar di dalam lingkungan sekolah agar tercapainya tujuan sekolah sesuai dengan apa yang diharapkan.
3. Kepada peneliti lain, diharapkan dapat meneliti lebih lanjut untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini, sehingga dapat memberi manfaat yang lebih bagi perkembangan dunia pendidikan di Indonesia.

Daftar Pustaka

Armstrong, Michael. (2009). *Human Resource Management Practice*. United Kingdom: Kogan Page.

Bernardin, H. John. (2003). *Human Resources Management: an Experiential Approach*. New York: McGraw Hill.

Decenzo, David A. dan Stephen R. Robbins. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. United States of America: John Wiley & Sons.

Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill.

Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Flippo, Edwin B. (1995). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Gomez-Mejia, Luis R., David B. Balkin, Robert L. Cardy. (1995). *Managing Human Resources*. USA: Prentice Hall.

Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ivancevich, John M. (2001). *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill.

Kistyarini. (2015). *Gaji Guru DKI Belum Cair*.

Mathis dan Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mello, Jeffrey A. (2006). *Strategic Management of Human Resources*. Canada: South-Western.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2012). *Organizational Behavior*. USA: Pearson Middle East AWE.

Schermerhorn, John R, etc. (2010). *Organizational Behavior*. United State of America: John Wiley and Sons.

Sofyandi, Herman. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Graha Ilmu.

Sudarmanto. (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Uno, Hamzah B. (2008). *Profesional Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Werther, William B. dan Keith Davis. (1993). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw Hill.

Megapolitan Kompas, *Gaji Guru SKI Belum Cair*. Diakses pada tanggal 1 September 2015 pukul 14:54 WIB.
<http://megapolitan.kompas.com/read/2015/05/07/15030071/Gaji.GuruDKI.Belum.Cair>