

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP DORWATI SURABAYA

¹**Susilo Aji**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NU Trate Gresik

Jl. KH. Abdul Karim No. 60 Gresik

¹Email; susiloaji527@gmail.com;

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Dorowati Surabaya, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil regresi diperoleh nilai F hitung = 29,696 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 5\%$ (H_0 ditolak), hal ini artinya bahwa secara simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru (Y). (2) Analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,887% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru . Analisis Regresi juga menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Budaya Kerja sebesar 0.088% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,032. Hal ini berarti Budaya Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru . (3) Hasil analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Disiplin Kerja sebesar 0,887%, lebih besar daripada variabel Budaya Kerja yang hanya sebesar 0,880%, sehingga diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru.

Kata kunci: Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work discipline and organizational culture on the performance of teachers at Dorowati Junior High School Surabaya, the author obtained the following conclusions: (1) Regression results obtained a calculated F value = 29.696 with a significance level of $0.000 < 5\%$ (H_0 rejected), this means that simultaneously the Work Discipline Variable (X1) and Work Culture (X2) has a significant influence on the Teacher Performance Variable (Y). (2) Regression analysis showed that the Regression coefficient (B) of the Work Discipline variable was 0.887% of Teacher Performance, with a significance of 0.000. This means that Work Discipline has a positive and significant effect on Teacher Performance. Regression analysis also showed a Regression coefesience (B) of the Work Culture variable of 0.088% to Teacher Performance, with a significance of 0.032. This means that Work Culture has no positive and insignificant effect on Teacher Performance. (3) The results of the Regression analysis showed regression efficiency (B) of the Work Discipline variable of 0.887%,

greater than the Work Culture variable which was only 0.880%, so it was known that the Work Discipline variable had a dominant influence on Teacher Performance.

Keywords: Teacher Performance, Work Discipline, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan kehidupan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia

Menurut supardi (2013:8) mendefinisikan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Kemampuan yang tampak itu disebut performance (penampilan). Performance itu tampil dalam bentuk tingkah laku yang dapat didemonstrasikan, sehingga dapat diamati, dapat dilihat, dan dapat dirasakan. Kemampuan yang tidak tampak disebut juga dengan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Penerapan budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda

dengan penerapan konsep budaya organisasi yang lainnya, kalaupun terdapat perbedaan, mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah, Heckman (dalam Sudrajat, 2008) menunjukkan bahwa "the commonly held beliefs of teachers, students, and principal". Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekola itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya.

Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Sanjaya (2008:5) menyatakan bahwa kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran tidak merata sesuai dengan latar belakang pendidikan guru serta motivasi dan kecintaan mereka terhadap profesi. Kinerja guru terlihat dari tanggung jawab menjalankan profesi sebagai tugas pokok, dan amanah sebagai tanggung jawab moral. Semua itu akan terlihat pada kebutuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas.

Guru hanya mempunyai komitmen untuk terus belajar, ini sesuai dengan

pasal 8 UU no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berangkat dari berbagai fakta teoritis dan empiris yang telah diuraikan di atas, maka akan dikembangkan suatu bentuk penilitian yang ditujukan untuk mengkaji tentang: "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP DOROWATI Surabaya".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan upaya untuk memperbaiki secara terus menerus melalui kualitas pembelajaran, sehingga perlu menjadi suatu sikap professional sebagai pendidik, ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan hal-hal yang inovatif mesti menjadi konsen guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, kreativitas dan kinerja inovatif menjadi amat penting, terlebih lagi dalam konteks globalisasi dewasa ini yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang kehidupan, sehingga kinerja inovatif termasuk bagi guru perlu terus didorong dan dikembangkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perwujudan nilai-nilai budaya yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh aparatur

pemerintah dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan masing-masing lembaga/instansi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, dalam konteks keguruan disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan- aturan sekolah. Dalam disiplin terdapat unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman, dan penghargaan.

Budaya Organisasi

Dalam organisasi, orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama ini adalah kerja sama yang terarah pada pencapaian tujuan, yaitu dengan mengikuti pola interaksi antar individu atau kelompok. Budaya organisasi menurut Umam (2010: 143) merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (observable) maupun non fisik (unobservable) yang khas berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Dorowati Surabaya.

H_2 : Variabel Disiplin Kerja, serta Budaya Organisasi secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Dorowati Surabaya.

H_3 : Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMP Dorowati Surabaya.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 2. Berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah responden	Prosentase
1	Diploma	1	3,3
2	Sarjana	28	93,4
3	Pascasarjana	1	3,3
	Jumlah	30	100,0

Tabel diatas menjelaskan sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3% responden berpendidikan Diploma, sebanyak 28 orang atau 93,4% responden berpendidikan Sarjana dan 1 orang atau 3,3% berpendidikan Pascasarjana.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 3. Berdasarkan masa kerja

No	Lama kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-2 tahun	2	6,7
2	3-4 tahun	8	26,6
3	5-6 tahun	9	30,0
4	>7 tahun	11	36,7
	Jumlah	30	100,0

Table diatas menjelaskan responden berpengalaman 1-2 tahun adalah sebanyak 2 orang atau 6,7% responden, berpengalaman 3-4 tahun adalah sebanyak 8 orang atau 26,6%, berpengalaman 5-6 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 30,0 %, sedangkan diatas 7 tahun adalah sebanyak 11 orang atau 36,7 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	Prosentase
1	Laki – laki	11	36,7
2	Perempuan	19	63,3
	Jumlah	30	100,0

Tabel diatas menjelaskan responden yang berjenis kelamin laki- laki sebanyak 11 orang atau 36,7%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 63,3%.

Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-25 tahun	2	6,6
2	26-30 tahun	5	16,6
3	31-35 tahun	7	23,2
4	36-40 tahun	9	30,0
5	41-45 tahun	3	10,0
6	46-50 tahun	2	6,6
7	>51 tahun	2	6,6
	Jumlah	30	100,0

Table diatas menjelaskan responden yang berpengalaman yang memiliki usia 20-25 tahun sebanyak 2 orang atau 6,6% responden, usia 26-30 tahun sebanyak 5 orang atau 16,6%, usia 31-35 tahun sebanyak 7 orang atau 23,2 %, usia 36-40 tahun sebanyak 9 orang atau 30,0% responden, usia 41-45 tahun sebanyak 3 orang atau 10,0%, usia 46-50 tahun sebanyak 2 orang atau 6,6%, sedangkan usia >51 tahun sebanyak 2 orang atau 6,6%.

Statistik Deskriptif

Tabel 5. Rata – rata skor variabel

Variabel	N	Rata - Rata
Disiplin Kerja (X ₁)	30	3,26
Budaya Kerja (X ₂)	30	3,18

Tabel rata-rata skor variabel tersebut menunjukkan skor rata-rata variabel Kinerja Guru lebih tinggi dibandingkan dua variabel lainnya. Juga terlihat bahwa skor rata-rata untuk variabel Budaya kerja lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel-variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Dorowatis Surabaya, didalam

proses perhitungannya dilakukan dengan bantuan program SPSS For Windows Versi 16.

Berikut ini disajikan rekapitulasi hasil analisis regresi linear berganda:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.292	1.607		7.023	.000
DisiplinKerja	.887	.115	.748	7.703	.000
BudayaKerja	.088	.138	.062	.639	.320

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda : variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) secara simultan/bersama-sama menunjukkan hasil nilai F_{hitung} adalah sebesar 29,696 dengan Signifikan F sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05 (5%), sehingga menolak H_0 . Hasil ini menyatakan bahwa secara simultan semua Variabel Bebas yaitu variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya dari analisis regresi berganda diperoleh nilai R sebesar 0,747. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0, 747. Pada penelitian ini, untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan besaran angka R^2 . Hasil R^2 didapat sebesar 0, 558 (diperoleh dari pengkuadratan R yaitu = 0,747 x 0,747). Angka ini menunjukkan

bahwa kontribusi semua variabel bebas yaitu variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 55,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji parsial melalui analisis regresi , diperoleh hasil Variabel Bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Disiplin Kerja (X_1)

Analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) sebesar 88,7% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru . Koefisien Regresi (B) sebesar 88,7% menyatakan bahwa setiap penambahan atau pengurangan satu Disiplin Kerja (X_1), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja Guru sebesar 88,7%.

2) Budaya Kerja (X_2)

Analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) sebesar 8,80% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,032. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru . Koefisien Regresi (B) sebesar 0,088% menyatakan bahwa setiap penambahan atau pengurangan satu Budaya Kerja (X_2), maka akan menambah atau mengurangi Kinerja Guru sebesar 0,088%.

Berdasarkan pada hasil koefisien regresi (B) di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,292 + 0,887 X_1 + 0,088 X_2$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hipotesis yang telah dikemukakan dan hasil analisis data, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

Diduga bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil regresi diperoleh nilai F hitung = 29,696 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 5 % (H_0 ditolak), hal ini artinya bahwa secara simultan Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru (Y). Dengan demikian Hipotesis 1 terbukti benar dan dapat diterima.

Diduga bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,887% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa memang Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru . Analisis Regresi juga menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Budaya Kerja sebesar 0,088% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,320. Hal ini berarti bahwa memang Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru . Sehingga Hipotesis 2 diterima karena nilai signifikan untuk budaya organisasi > 0,05.

Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru.

Hasil analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Disiplin

Kerja sebesar 0,887%, lebih besar daripada variabel Budaya Kerja yang hanya sebesar 0,088%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru , dan dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 3 terbukti benar dan dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil regresi diperoleh nilai F hitung = 29,696 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 5\% (H_0 \text{ ditolak})$, hal ini artinya bahwa secara simultan Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).
2. Analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,887% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa memang Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru . Analisis Regresi juga menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Budaya Kerja sebesar 0,088% terhadap Kinerja Guru , dengan signifikansi 0,032. Hal ini berarti bahwa memang Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Hasil analisis Regresi menunjukkan koefesien Regresi (B) variabel Disiplin Kerja sebesar 0,887%, lebih besar daripada variabel Budaya Kerja yang

hanya sebesar 0,880%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru , dan dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 3 terbukti benar dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisa pembahasan dan kesimpulan penelitian maka saran-saran yang dapat di berikan dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala berada pada kategori baik. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan, maka untuk meningkatkan kinerja guru kepemimpinan kepala sekolah harus lebih efektif. Untuk itu kepala sekolah perlu mengikuti workshop manajemen serta lebih terbuka pada saran dan kritik yang sifatnya membangun.
2. Untuk meningkatkan Budaya kerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang dilaksanakan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode ESQ. Sistem pengawasan dapat ditingkatkan dengan menggunakan kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran guru di sekolah maupun di kelas.
3. Kinerja guru perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk peningkatan kinerja guru kepala sekolah harus dapat menentukan strategi yang efektif dan apabila terjadi

penurunan kualitas kinerja dapat mengidentifikasi penyebabnya. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja guru maka Kepala Sekolah dapat melakukan supervise secara berkala dan berkelanjutan terhadap proses kegiatan mengajar maupun perangkat pembelajaran yang di perlukan dalam proses KBM (Kegiatan Belajar Mengajar).

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, (2013), Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung : PT. Alfabeta
- Supardi, (2013), Kinerja Guru, Jakarta : CV. Persada
- Tika Pabunda, (2012), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sujana, (2001) Metode Statistik, Bandung : PT. Trasito
- Usman Uzer, (2014) Kinerja Guru Profesional, Bandung : CV. Rasadakara
- Aqib Zaenal, (2007), Profesional Guru dan Pengawas Sekolah, Bandung : PT. Yrama Wirya
- Danim, Sudarwan, (2004), Disiplin Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Managing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

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

Sidik Priadana, (2005), Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis, Bandung: STIE Pasundan.

Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.

Sujana, (2005), Metode Statistika, bandung : CV Tarsito.

Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.

Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.

UUD Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Hernowo Narmodo, 2005, Pengaruh Disiplin dan Budaya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepergawainan Daerah, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6864/>.

Rizal Aminudin, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6816/>.