

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA KARTIKA IV-8 DAN KARTIKA IV-9 MALANG

Hikmah Nurjannah (NIM 10410106)

Pembimbing : Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi

Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail : hikmahnuna@gmail.com

ABSTRAK

SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 adalah sekolah yang berada dibawah Yayasan Kartika Jaya Koordinator XL Dim 0833 Rem 083 Cabang IV Brawijaya. Kedua sekolah ini telah memiliki nilai dan norma yang dibentuk sebagai budaya organisasi. Penerapan budaya organisasi pada SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 dilakukan secara turun temurun dari sesama rekan guru, guru yang sudah lama mengajari guru baru. Namun hal ini tidak dibarengi dengan kinerja yang cukup baik.

Tujuan yang hendak diketahui dari penelitian ini adalah (a) Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang. (b) Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang. (c) Untuk mengetahui ada atau tidak hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Variabel bebas (X) budaya organisasi dan variabel terikat (Y) kinerja guru. Subjek penelitian adalah seluruh populasi berjumlah 57 responden dengan pertimbangan anggota populasi yang tidak terlalu banyak. Peneliti menggunakan metode kuisioner dalam pengumpulan data. Analisa keseluruhan data menggunakan aplikasi komputer *SPSS for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (a) Budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang tergolong kuat dengan prosentase 91,2 % , (b) Tingkat kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 berada pada kategori tinggi dengan prosentase 70,2%, dan (c) Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang dengan koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,480 bernilai positif dengan peluang ralat atau 0,05 atau 5% pada taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$ sehingga hipotesis diterima.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Junior High School Kartika IV-8 and Kartika IV-9 are school is that are under Kartika Jaya Foundation Coordinator XL Dim 0833 REM 083 Affiliate Brawijaya IV. Both of these schools have values and norms as organizational culture that is shaped. The application of organizational culture in Junior High School Kartika IV-8 and IV-9 are doing from generation to generation by the teachers. The teachers who are teaching in a long time in those schools taught the new teacher about organizational culture. but, this is not coupled with good performance.

The Objectives of this study are:(a) To know the level of organizational culture in Junior High School Kartika IV-8 and Junior High School Kartika IV-9 Malang. (b) To know the level of teacher performance in Junior High School Kartika IV-8 and Junior High School Kartika IV-9 Malang. (c) To know the relationship between the organizational culture and the teacher performance in Junior High School Kartika IV-8 and Junior High School Kartika IV-9 Malang, it is whether or not.

The method that is used in this study is a quantitative correlation. The independent variable is organizational culture (X) and the dependent variable is the performance of teachers (Y). The Subjects of this study are all of the teachers in Junior High School Kartika IV-8 and Junior High School Kartika IV-9 that are 57 respondents as the population. The researcher chose all of them because the population are not too much. In collecting the data, the researcher used questionnaires method. The analysis all of the data use SPSS for windows application.

The results of this study are: (a) The organizational culture in Junior High School Kartika IV-8 and Junior High School Kartika IV-9 Malang is strong with a percentage of 91,2%. (b) The levels of the teacher performance in Junior High School Kartika IV-8 and IV-9 Malang are high with percentage of 70,2%. (c) There is any relationship between organizational culture with the performance of teachers in Junior High School Kartika IV-8 and IV-9 Malang, with the coefficient is obtained amounted 0,480. This indicates the positive value with opportunities misprint or 0,05 or 5% and the significant level $0,000 \leq 0,05$ that caused the hypothesis accepted.

Keywords: *Organizational Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Sejak sejarah manusia lahir mewarnai rutinitas kegiatan dunia ini, pendidikan merupakan hal penting dalam komunikasi sosial. Manusia sebagai khalifah yang menjadi pemimpin di bumi ini senantiasa dibekali akal untuk mempelajari setiap yang ia temukan dan kemudian menjadikannya sebagai konsep atau pegangan hidup. Masa kini globalisasi telah mengubah cara hidup manusia sebagai individu, sebagai warga masyarakat dan sebagai warga bangsa. Tidak seorangpun yang dapat menghindari dari arus globalisasi. Setiap individu dihadapkan pada dua pilihan, yakni dia menempatkan dirinya dan berperan sebagai pemain dalam arus perubahan globalisasi atau dia menjadi korban dan terseret

derasnya arus globalisasi. (Kunandar, 2007:36).

Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya (Kunandar, 2007:40).

Penerapan budaya organisasi pada SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 dilakukan dengan secara turun temurun dari

sesama rekan guru, guru yang sudah lama mengajari guru baru. Usaha-usaha yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal sangat penting. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah baik dan telah ada pembaharuan sesuai perkembangan zaman, namun hal ini tidak dibarengi dengan hasil yang diharapkan. Kinerja guru yang ditunjukkan oleh para guru ternyata masih belum semuanya maksimal. Guru juga terlihat kurang respek dengan siswa ketika ada siswa yang ada keperluan di ruang guru. Wibawa seorang guru masih belum terlihat dalam keseharian di sekolah. Karena hal ini peneliti ingin meneliti tentang budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang kemudian membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. (Robbins, 2001:247).

Makna itu mewakili suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggotanya. Sama seperti budaya suatu suku tertentu yang memiliki aturan-aturan dan larangan-larangan yang menentukan bagaimana anggotanya berperilaku. Apabila dihadapkan pada sebuah problem, budaya organisasi membatasi apa yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan menyarankan cara yang betul untuk menggagas, menganalisis, dan menguraikan masalah itu. (Robbins dan Coulter, 1999:76).

Menurut Robbins ada tujuh karakteristik yang dapat mengemukakan hakikat dari budaya suatu organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandapan.

B. Kinerja Guru

Perihal tenaga pengajar dengan kerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanah. Kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil sehingga mengacu pada apa yang mereka kerjakan ketika ia menghadapi suatu tugas. Kinerja pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil dan jawaban. Biasanya hanya berupa respon, tapi biasanya memberi hasil. (Martinis dan Maisah, 2010:87).

Seorang guru harus mempunyai standart kompetensi, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi sosial.

C. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Menurut pendapat Schein dapat dijabarkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan eksternal. Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi. Budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya yang kadang sangat mempengaruhi individu masing-masing.

Para karyawan (guru) membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan faktor-faktor obyektif seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian. Persepsi inilah yang menjadi budaya atau kepribadian organisasi itu. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Kinerja karyawan bergantung pada tingginya tingkat pengetahuannya akan apa yang harus atau tidak harus ia lakukan. (Robbins, 2001:264-265)

D. Hipotesa Penelitian

Hipotesa penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kartika IV-8 dan Kartika IV-9 Malang.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan korelasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu budaya organisasi (Variabel Bebas) dan kinerja guru (Variabel Terikat). Subjek pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 57 orang.

Pengambilan data menggunakan beberapa metode yaitu observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Angket pada penelitian menggunakan angket yang dibuat sendiri dengan konsultasi kepada ahli. Angket budaya organisasi didasarkan pada karakteristik budaya organisasi yang berjumlah 42 item.

Sedangkan untuk angket kinerja guru didasarkan pada kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang berjumlah 40 item. Analisis data menggunakan *IBM SPSS 20.0 for windows*.

PEMBAHASAN

Tempat penelitian berada di SMP Kartika IV-8 dan Kartika IV-9 Malang yang berada di bawah pembinaan Yayasan Kartika Jaya Koordinator XL Dim 0833 Rem 083 Cabang IV Brawijaya dengan subjek penelitian adalah guru di kedua sekolah tersebut. Data demografi yang diperoleh adalah jumlah guru di SMP Kartika IV-8 adalah 30 orang guru sedangkan di SMP Kartika IV-9 adalah 27 orang guru. Demografi berdasarkan jenis kelamin adalah 34 orang guru perempuan dan 23 orang guru laki-laki.

Hasil uji validitas angket menggunakan *IBM SPSS 20.0 for windows* untuk angket budaya organisasi yang berjumlah 42 item terdapat 13 item gugur dan 23 item valid. Angket kinerja guru yang berjumlah 40 item terdapat 11 item valid dan 29 item gugur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan kedua angket tersebut reliabel dengan nilai alpha untuk budaya organisasi 0,794 dan untuk kinerja guru 0,902.

Hasil analisis data dari angket budaya organisasi diperoleh mean ($\mu_{hipotetik}$) sebesar 72,5 dan standar deviasi ($\sigma_{hipotetik}$) 14,5. Dari mean dan SD tersebut diperoleh kategorisasi data yang berada pada kategori tinggi adalah 91,2 % dan kategori sedang 8,8 % sehingga budaya organisasi kedua sekolah tersebut tinggi. Budaya organisasi yang tinggi ini dapat diartikan bahwa guru sangat mendukung budaya organisasi yang diterapkan di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang.

Menurut Robbins (2001:250) budaya organisasi kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti semakin besar komitmen mereka maka akan semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang selalu dijunjung tinggi di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 telah diterima dan di pahami dengan baik oleh para guru sehingga budaya organisasinya kuat. Budaya yang kuat akan mencitrakan efek positif untuk kemajuan sekolah.

Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standart-standart yang tepat untuk apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para guru. Pada akhirnya budaya organisasi akan menjadi pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku guru. Apalagi kenyataan bahwa budaya itu sulit dipahami, tidak berwujud, dan kadang dianggap biasa saja. Namun SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang telah mengembangkan aturan dan pemahaman mengenai perilaku sehari-hari di sekolah. Bila ada pendatang baru, mereka tidak akan semudah itu diterima oleh seluruh anggota. Jika mereka dapat menanamkan aturan dan pemahaman yang sama seperti anggota lama lainnya, barulah mereka akan diterima oleh organisasi.

Hasil analisis data dari angket kinerja guru diperoleh mean ($\mu_{hipotetik}$) sebesar 72,5 dan standart deviasi ($\sigma_{hipotetik}$) sebesar 14,5. Dari hasil mean dan SD tersebut diperoleh kategorisasi data yang berada pada kategori tinggi 70,29 % dan kategori sedang 29,8 % sehingga kinerja guru masih terbilang tinggi meskipun ada beberapa guru yang masih memiliki kinerja sedang yang artinya

bahwa guru mempunyai pengetahuan yang memadai tentang mata pelajaran yang diajarkan, adanya motivasi dari sekolah dan guru mampu menyerap tujuan sekolah sehingga berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Martinis dan Maisah (2010:129-130) kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen tiap guru. Faktor kepemimpinan yang meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan antar anggota. Faktor sistem yang meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang, sekolah sangat mengharapkan kinerja yang baik dari para guru, adanya kerjasama jika menghadapi masalah menyangkut mata pelajaran maupun menyangkut siswa sudah dilakukan. Yang membedakan adalah pemantauan dari sekolah terhadap tugas yang diberikan. Di SMP Kartika IV-8 sekolah memantau benar-benar hasil dan proses pengerjaannya sedangkan di SMP Kartika IV-9 guru hanya tinggal mengumpulkan tugas tanpa dipantau. Serta penghargaan berprestasi kepada guru juga lebih banyak dan sering di SMP Kartika IV-8 daripada SMP Kartika IV-9 Malang.

Tabel 1.1 Uji normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		budaya	kinerja
N		57	57
Normal Parameters ^a	Mean	1.3389E2	1.3002E2
	Std. Deviation	8.56839	1.12305E1
	Most Extreme Differences		
	Absolute	.105	.097
	Positive	.105	.080
	Negative	-.087	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.791	.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560	.653
a. Test distribution is Normal.			

Dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas didapat bahwa data kedua variabel tersebut dalam distribusi telah memenuhi distribusi normal. Syarat suatu variabel dikatakan normal dalam distribusi datanya adalah memiliki nilai signifikan $>0,05$. Untuk variabel budaya organisasi mempunyai signifikan $0,560 > 0,05$ dan untuk variabel kinerja guru memiliki signifikan $0,653 > 0,05$.

Tabel 1.2 Uji Korelasi**Correlations**

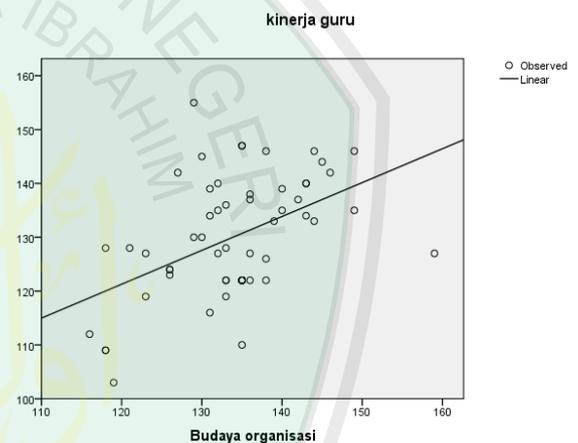
		BO	Kinerja
BO	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis melalui bantuan *SPSS 20.0 for windows* di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,480 dan nilai probabilitas (p) = 0,000. Hasil uji korelasi menunjukkan

hubungan kedua variabel adalah searah karena memiliki koefisien positif.

Menurut hasil uji korelasi tersebut hipotesis (H_a) penelitian diterima karena koefisien korelasi (r_{xy}) $0,480 > 0,05$ dan nilai $p < 0,05$ sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun grafik yang menggambarkan hubungan variabel X dan Y seperti berikut :

Gambar 1.1 Grafik Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Jika dilihat dari grafik di atas, titik-titik bergerak dari kiri bawah sampai kanan atas, tetapi tidak semuanya persis berada pada garis. Pada sebaran data ini terlihat pola tertentu di mana bila data X naik maka Y juga naik meskipun masih ada kenaikan pada data X yang tidak disertai oleh kenaikan pada data Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih adanya variabel X lain yang juga mempengaruhi variabel Y. Garis yang bergerak dari kiri bawah ke kanan atas, dimana garis itu dapat diartikan bahwa antara variabel X dan Variabel Y terdapat pengaruh linier yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2001:264-265) yaitu karakteristik sebuah organisasi akan dipersepsikan anggota organisasi yang kemudian menjadi

budaya organisasi. Persepsi itu ada yang rendah dan ada yang tinggi. Tinggi rendah persepsi inilah yang akhirnya akan menentukan tinggi rendahnya budaya organisasi itu yang kemudian akan berpengaruh pada kinerja dan kepuasan.

Seorang pegawai yang mampu menjalankan peraturan atau kebiasaan yang tercipta dari budaya organisasi dalam organisasi tersebut maka kinerjanya akan baik dan dapat menghasilkan produktivitas yang baik pula. Karena orang yang menghargai organisasinya maka orang itu akan cenderung melakukan apa saja demi terwujudnya kinerja yang baik dan akan membawa organisasi lebih baik di masa yang akan datang. Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya sangat penting kiranya dilakukan evaluasi kinerja.

Pemahaman bersama oleh seluruh karyawan atas budaya organisasi akan membawa mereka menuju satu arah bersama sehingga mereka akan memiliki tingkat interdependensi yang tinggi dan bersedia melengkapi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Pemahaman oleh seluruh guru tentu sangat erat kaitannya dengan bagaimana sekolah tersebut menanamkan suatu kebudayaan yang akan menjadi kebiasaan bagi guru bahkan akan dibawa pada kehidupan sehari-hari. Budaya dapat dipelajari oleh guru melalui cerita, ritual, lambang materi, dan bahasa.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang tergolong kuat

dengan presentase 91,2 % artinya guru menerima dan melaksanakan budaya yang telah disepakati bersama di sekolah sehingga dapat tertanam dan menjadi suatu kepribadian pada masing-masing sekolah yaitu di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang.

2. Tingkat kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 berada pada kategori tinggi dengan presentase 70,2% artinya bahwa guru telah melaksanakan tugas sebagai seorang pengajar dengan sangat baik, dan mampu bertahan dengan tujuan sekolah yang harus dicapai.

3. Ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang, penandaan hipotesa diterima dengan koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,480 bernilai positif dengan peluang ralat atau 0,05 atau 5% pada taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang, dan sebaliknya semakin lemah budaya organisasi maka semakin rendah kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang.

B. Saran

Diharapkan budaya organisasi kuat yang telah terwujud dalam bentuk fisik, perilaku, maupun verbal dapat dilaksanakan. Hal ini akan membuat suasana lebih nyaman dan rasa kekeluargaannya tinggi pada sekolah tersebut, yang kemudian dapat melahirkan kinerja lebih baik lagi.

Para guru dapat mempertahankan kinerja yang sudah tinggi tersebut dan mendorong guru lain untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat menambahkan variabel lain yaitu kepuasan dan menyediakan waktu yang

lebih untuk melakukan *try out* terlebih dahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S.. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [2] Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [3] _____. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [4] _____. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [5] Kasiram. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- [6] Mulyasa. 2007. *Standart Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [7] Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [8] Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- [9] Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa : Benyamin Molan dan Hadyana Pujaatmaka. Jakarta : PT Prenhallindo.
- [10] _____. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Alih bahasa : Halida dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga.
- [11] Tika, H.,M.,P, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [12] Yamin, Martinis. 2006. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- [13] Yamin, Martinis. dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : GP Press.